

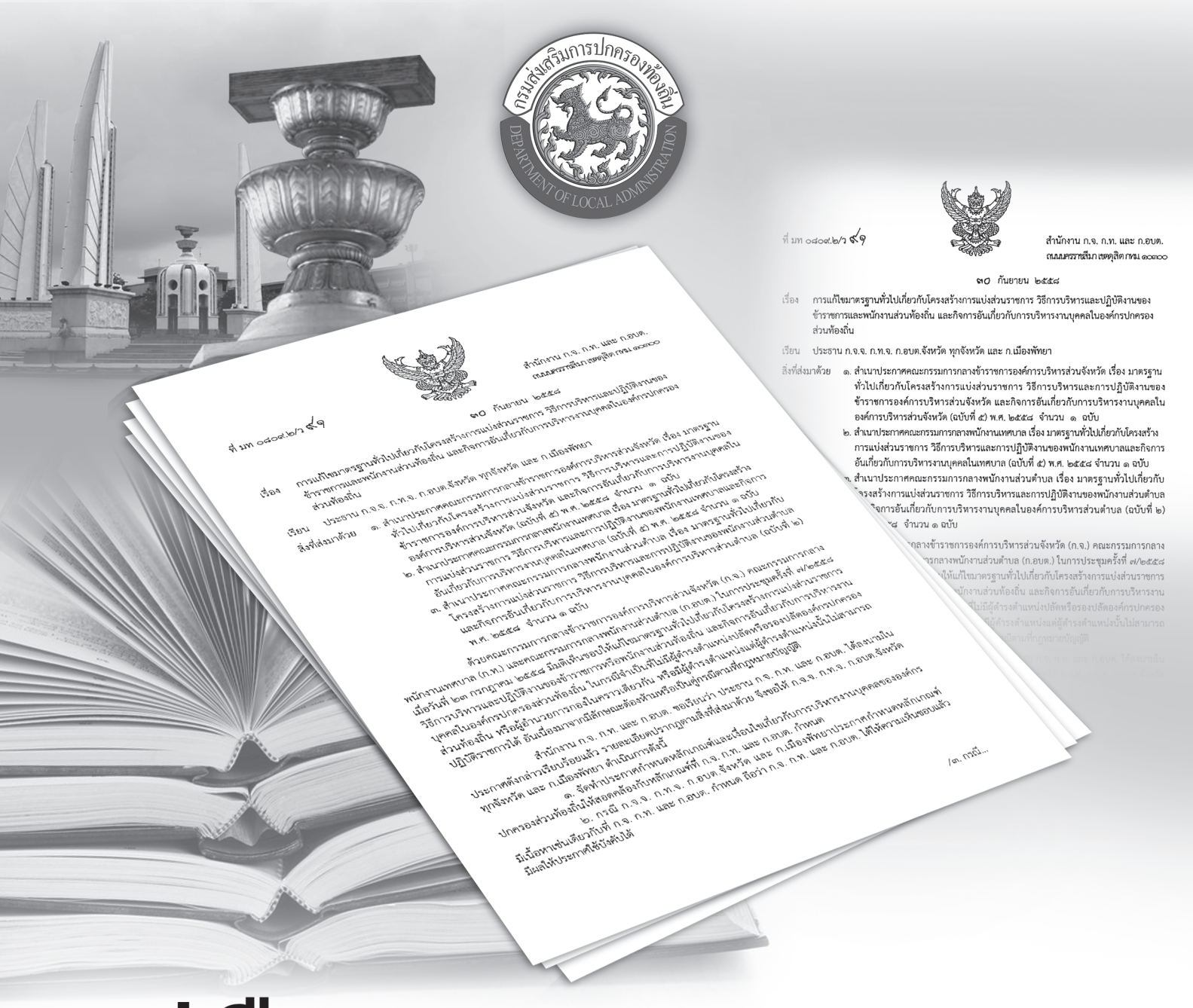
คู่มือ ระเบียบกฎหมาย

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๘

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย



คู่มือ ระเบียบกฎหมาย

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๘

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

คำนำ

มาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระหว่างปี ๒๕๕๗-๒๕๕๘ ได้มีการประกาศแก้ไขเพิ่มเติม ตลอดจนได้มีแจ้งเวียนหนังสือสั่งการและตอบข้อหารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลจำนวนหลายเรื่อง

ดังนั้น เพื่อให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้มีคู่มือการปฏิบัติงานประกอบการวิเคราะห์วินิจฉัยและดำเนินการให้เป็นไปอย่างถูกต้อง จึงได้จัดทำคู่มือระเบียบกฎหมายการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๘ ขึ้น


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มาตรฐานทั่วไปในระบบจำแนกตำแหน่ง		
๑.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็น ระบบแท่ง	๑
๒.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘	๑๐
๓.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)	๒๓
๔.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘	๔๓
๕.	พจนานุกรม สมรรถนะหลัก	๕๑
๖.	พจนานุกรม สมรรถนะประจำผู้บริหาร	๕๙
๗.	พจนานุกรม สมรรถนะประจำสายงาน	๖๕
๘.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๙
๙.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๕ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง	๙๖
๑๐.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘	๑๔๔
๑๑.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๒ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕๙

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
๑๒.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙ เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖๐
๑๓.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)	๑๖๖
๑๔.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘	๑๗๓
	ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไป ปี ๒๕๕๘	
๑๕.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง การแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๘๗
๑๖.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๕ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และกำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	๑๙๓
๑๗.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๑ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น	๑๙๖
๑๘.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๐ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘	๒๓๔
๑๙.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว ๓๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘	๒๓๗
๒๐.	หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง	๒๕๖
๒๑.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔๐ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบล	๒๖๒

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
หนังสือเวียนสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.		
๒๒.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๖ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่อง หารือการรับโอน (ย้าย) และบรรจุแต่งตั้งการจ้างพนักงานจ้าง กรณีภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๒๗๑
๒๓.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก	๒๗๒
๒๔.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติกรณีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๗๓
๒๕.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๙๓๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง หารือแนวทางการปฏิบัติกรณีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี	๒๗๔
๒๖.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติกรณีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๗๖
๒๗.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร	๒๗๗
๒๘.	สำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙๒/๑๔๖ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ เรื่อง หารือคุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร เพื่อมาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่าง กรณีเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ ๙)	๒๗๘
๒๙.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๓ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แนวทางการเทียบตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๘๐
๓๐.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๗ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การจัดตั้งฝ่ายที่แตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด	๒๘๑
๓๑.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๓ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง การปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๘ เป็นระดับ ๙	๒๘๓

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
๓๒.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๑๕๕๘ เรื่อง ซักซ้อมทำความเข้าใจการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๘๔
หนังสือตามข้อหารือเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และเรื่องร้องทุกข์		
๓๓.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๗๐๒๙ ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ เรื่อง หารือพนักงานส่วนตำบลถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	๒๘๗
๓๔.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๔๒๕๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เรื่อง หารือการขอพิจารณาคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการใหม่	๒๘๘
๓๕.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/๕๔๒ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗ เรื่อง หารือการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล	๒๙๐
๓๖.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๑๓๗๙ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลที่ออกจากราชการไปแล้ว	๒๙๓
๓๗.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๓๘๐๖ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หารือแนวทางการปฏิบัติการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตำแหน่งบริหาร)	๒๙๕
๓๘.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๙๕ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง หารืออำนาจในการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล ข.	๒๙๘
๓๙.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๔๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง หารือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน	๓๐๐
๔๐.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๖๗ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง อดีตปลัดเทศบาลตำบล ห. ร้องขอความเป็นธรรม	๓๐๒
๔๑.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๖๖๓ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๔๙ เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและการออกคำสั่งลงโทษทางวินัย	๓๐๔
๔๒.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๒๖๗๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ป. กรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน	๓๐๖
๔๓.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๓๗๑๘ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๐ เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับ	๓๐๘

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
๔๔.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๓๔๑๖ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลกรณีถูกลงโทษทางวินัย	๓๑๐
๔๕.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๑๓ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง หารือกรณีพนักงานครูเทศบาลขอรับเงินเดือนที่ค้างจ่ายระหว่างพักราชการ	๓๑๒
๔๖.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๑๖๓๕ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานเทศบาลถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน	๓๑๔
๔๗.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๓๗๐๕ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานเทศบาล	๓๑๕
๔๘.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๓๑๕ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ เรื่อง การล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาลสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐	๓๑๖
๔๙.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๙๒๒ ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๐ เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย	๓๑๘
๕๐.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๒๗ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง หารือการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลกรณีฐานะเป็นเทศบาลตำบล	๓๒๐
๕๑.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๒๙ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง หารืออำนาจหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาล กรณีลาออกจากราชการ	๓๒๒
๕๒.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๙๙๖ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๔๙ เรื่อง หารือกรณีนายก อบต. เป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวน	๓๒๔
๕๓.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๒๖๗๕ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๘ เรื่อง หารือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานส่วนตำบล	๓๒๕
๕๔.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๒๗๖๗ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๔๘ เรื่อง หารือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงพนักงานส่วนตำบล	๓๒๗
๕๕.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๓๗๒๗ ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๐ เรื่อง หารือคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน	๓๒๙
๕๖.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๖๔๒ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หารือกระบวนการในการดำเนินการทางวินัยอดีตพนักงานส่วนตำบล ก.	๓๓๑

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
๕๗.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๔๘๗๑ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หารือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง	๓๓๔
๕๘.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๓๕๐๐ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หารือการขอกลับเข้ารับราชการของอดีตพนักงานส่วนตำบล (การนับเวลาราชการ)	๓๓๖
๕๙.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๓๕๐๕ ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หารือการขอกลับเข้ารับราชการของอดีตพนักงานส่วนตำบลเป็นพนักงานเทศบาล	๓๓๘
๖๐.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๑๑๗๗ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หารือการขอกลับเข้ารับราชการของพนักงานเทศบาล	๓๔๐
๖๑.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๓๔๑๔ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง หารือการขอกลับเข้ารับราชการของพนักงานส่วนตำบล	๓๔๒
๖๒.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๔๒ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลตำบล ว.	๓๔๔
๖๓.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๓๑๓.๓/๖๘๑ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๕ เรื่อง หารือกรณีพนักงานเทศบาลที่ถูกลงโทษทางวินัยขอรับบำนาญปกติ	๓๔๕
๖๔.	หนังสือสำนักงาน อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/๖๓๘ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๔๗ เรื่อง หารือกรณี ก.อบต. จังหวัด ไม่ได้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายในระยะเวลากำหนด	๓๔๗
๖๕.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๘๕๙ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๔๘ เรื่อง หารือการพิจารณาการลงโทษวินัยพนักงานส่วนตำบล	๓๔๘
๖๖.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/๗๓ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๔๖ เรื่อง การพิจารณาอุทธรณ์ของนาย อ.	๓๕๐
๖๗.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๓๓๘๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง หารือการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งโอน (ย้าย) ไปเป็นพนักงานเทศบาล	๓๕๑
๖๘.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๑๖๓๗ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติการสอบสวนพิจารณาอุทธรณ์ข้าราชการต่างสังกัด	๓๕๓
๖๙.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๘๖๓ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๔๖ เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการลงโทษของ ก.อบต. จังหวัด สังกัดใหม่	๓๕๖
๗๐.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๕๘ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หารือการคืนสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานเทศบาล	๓๕๗

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
๗๑.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๖๗ ลงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง หารือการพิจารณารับอุทธรณ์ของ ก.อบต. จังหวัดตาก	๓๕๙
๗๒.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๗๘๗ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๘ เรื่อง หารือการกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างประจำ	๓๖๑
๗๓.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๓๓๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ เรื่อง หารือคุณสมบัติอนุวินัยของ ก.อบต. จัวหวัดกาฬสินธุ์	๓๖๓
๗๔.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๑๒๓ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๔๗ เรื่อง หารือการสั่งให้พนักงานส่วนตำบลกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓๖๕
๗๕.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/๑๙๓๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๖ เรื่อง หารือการเบิกจ่ายเงินเดือนกรณีพนักงานส่วนตำบลถูกสั่งพักราชการ	๓๖๗
๗๖.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๒๔ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๔๙ เรื่อง ขอให้เพิกถอนมติ ก.ท.จ. นครสวรรค์	๓๖๙
๗๗.	หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/๑๖๐๗ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๔๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากตำแหน่งโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ จาก ก.ท.จ. ก่อน	๓๗๑
๗๘.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๕๔ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๔๙ เรื่อง หารือการจ่ายเงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น กรณีสั่งกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓๗๒
๗๙.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/๑๑๘๐ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๙ เรื่อง หารือการอุทธรณ์คำสั่ง ก.อบต. จังหวัด	๓๗๔
๘๐.	หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๔๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๔๘ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติกรณีผู้บริหารท้องถิ่นมีความเห็นขัดแย้งกับความเห็นของ คณะกรรมการสอบสวนในรายงานการสอบสวน (แบบ สว.๖) กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่น กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง	๓๗๕
๘๑.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๒๘ ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๔๗ เรื่อง ข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติกรณี ก.อบต. จังหวัด ส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ให้คณะอนุกรรมการของ ก.อบต. จังหวัด เพื่อพิจารณาทำความเห็นเสนอ	๓๗๖

สารบัญ

ที่	เรื่อง	หน้า
๘๒.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๑๓๙ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๔๙ เรื่อง แนวทางปฏิบัติการเสนอสำนวนการสอบสวนทางวินัย	๓๗๘
๘๓.	หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ก.ท. และ ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๓๙๑ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๔๖ เรื่อง การจัดทำทะเบียนกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น และการจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘๐
๘๔.	หนังสือสำนักงาน กท ที่ มท ๐๘๐๙๖/๓๖๒๗ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีเพิกถอนคำสั่งพักราชการตามมติ ก.ท.จ.	๓๘๔
๘๕.	การวางระบบคุณธรรมการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘๖

ประกาศ
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
มาตรฐานทั่วไปในระบบจำแนกตำแหน่ง


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

ด่วนมาก
ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๔



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

๓ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซี เป็น ระบบแท่ง

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

ตามที่ ก.ถ. กำหนดนโยบายปรับเปลี่ยนระบบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากระบบจำแนกตำแหน่งตามค่างาน (ระบบซี) เป็นตามความสามารถ (ระบบแท่ง) ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ มีมติให้แจ้งว่า

๑. ก.ถ. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้กำหนดบทเฉพาะกาล การใช้บังคับระบบจำแนกตำแหน่งแบบแท่งเป็นระยะเวลา ๑ ปี

๒. การปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่งจะต้องดำเนินการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก การสอบคัดเลือก การเลื่อนระดับ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตลอดจนเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งระบบแท่ง เพื่อให้มีผลใช้บังคับตามกฎหมาย ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนระหว่างดำเนินการ โดยคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามบทเฉพาะกาล

๓. ในห้วงระยะเวลาบทเฉพาะกาล คณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งสามารถดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลภายใต้มาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ในระบบซีได้ต่อไปจนกว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. ก.อบต.) จะแจ้งเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๓

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(ฉบับที่ ๔)

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้ เป็นข้อ ๗/๑ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๗/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้”

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความดังต่อไปนี้เป็นข้อ ๔/๑ และข้อ ๔/๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

“ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น”

“ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้"

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด"

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคหนึ่งของข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ"

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในหลักเกณฑ์ให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด"

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๒๐ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย"

ข้อ ๙ ในระหว่างที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ยังมิได้จัดทำมาตรฐานทั่วไปตามประกาศนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไปที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลบังคับใช้ต่อไป จนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศนี้

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำมาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗
ปริญญา นาคฉัตรีย์
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

บัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
แนบท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

---

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)
๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน
๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้
๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์
๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล
๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร
๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ
๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงบการเงินและงบประมาณ
๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)
๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง
๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี
๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ
๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร
๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ
๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่
๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ
๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก (Network)
๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

/๒. ทักษะ...

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล
๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์
๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน
๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน
๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ
๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้
๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน
๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ
๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑ **สมรรถนะหลัก** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ
๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ **สมรรถนะประจำผู้บริหาร** หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ
๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน
๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

/๓.๑.๓ สมรรถนะ...

๓.๑.๓ **สมรรถนะประจำสายงาน** หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ
๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์
๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง
๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร
๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ
๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ
๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน
๓.๑.๓.๑๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์
๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์
๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น
๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์
๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ
๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่ง ทั้ง ๕ สมรรถนะ

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๖)

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นสมควรให้มีการแก้ไขการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้แก้ไขคำว่า “ตำแหน่งประเภทบริหาร” และ “ตำแหน่งประเภทอำนวยการ” ในประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และในบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นแนบท้ายประกาศดังกล่าว เป็น “ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น” และ “ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น” ตามลำดับ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายปริญญา นาคฉัตรีย์)
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐

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

๑๔ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ จึงได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ทราบความคืบหน้าเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการเตรียมความพร้อมสำหรับการสู่ระบบแท่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ศึกษาและทำความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับประกาศมาตรฐานทั่วไปฯ ดังกล่าว ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายศรีพงศ์ บุตรงามดี)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ วรรคแรก ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒ ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น"

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/ "ข้อ ๓...

"ข้อ ๓ ระดับตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

/(ค) ระดับสูง...

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้านหรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมากหรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

/ให้จัดเข้า...

ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศนี้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๕ หรือระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับชำนาญงาน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับอาวุโส

(๔) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๓ ระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

(๕) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๖) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ หรือประเภทเชี่ยวชาญระดับ ๙ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๘) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(๙) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๐) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๙ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

(๑๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ ๘ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ ๙ หรือระดับ ๑๐ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ วรรคแรก ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒ ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในเทศบาล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น"

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานขอุงตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/ "ข้อ ๓...

"ข้อ ๓ ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

/(๓) ตำแหน่ง...

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใดและตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศนี้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน ดังนี้

/(๑) ผู้ดำรง...

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๕ หรือระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับชำนาญงาน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับอาวุโส

(๔) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๓ ระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

(๕) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๖) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ หรือประเภทเชี่ยวชาญระดับ ๙ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

(๘) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(๙) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๐) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๙ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

(๑๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

(๑๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลระดับ ๘ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาลระดับ ๙ หรือระดับ ๑๐ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบ มาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ วรรคแรก ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น"

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/ "ข้อ ๓...

"ข้อ ๓ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

/(๒) ตำแหน่ง...

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน ระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานสูงมากในงานวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยากมาก

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก

/ในมาตรฐาน...

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งในสายงาน และระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศนี้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๕ หรือระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับชำนาญงาน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับอาวุโส

(๔) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๓ ระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

(๕) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๖) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(๘) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

(๙) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

(๑๐) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลระดับ ๘ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ๑๕๒



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

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง)

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

อ้างถึง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง
๒. บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband)
๓. บัญชีเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband)
๔. บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงานและระดับตำแหน่ง
๕. ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๒. ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

/ (๒) ตำแหน่ง...

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ
(ก) ระดับต้น
(ข) ระดับกลาง
(ค) ระดับสูง
(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ
(ก) ระดับปฏิบัติการ
(ข) ระดับชำนาญการ
(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
(ง) ระดับเชี่ยวชาญ
(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ
(ก) ระดับปฏิบัติงาน
(ข) ระดับชำนาญงาน
(ค) ระดับอาวุโส

๓. ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งเป็นไปตามประกาศฯ ดังกล่าว จึงแจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติรูปแบบการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่งในระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) เพื่อให้เป็นไปโดยถูกต้องและมีรูปแบบอย่างเดียวกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามตัวอย่างบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง (ดาวน์โหลดเอกสารได้ในเว็บไซต์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น www.dla.go.th) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการและเสนอ ก.จังหวัด ให้ความเห็นชอบ พร้อมให้ ก.จังหวัด รวบรวมไฟล์เอกสารการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบแท่งให้สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ รายละเอียดสามารถศึกษาได้ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

<u>คำอธิบายในการกรอกข้อมูลบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง</u>

<u>เลขที่ตำแหน่ง (ให้กรอกในช่องตำแหน่งเลขที่)</u>

๑. รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๑ - ๒ คือ รหัสจังหวัด ที่แนบท้ายตามเอกสารหมายเลข ๑

๒. รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๓ คือ รหัสประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่แนบท้ายตามเอกสารหมายเลข ๒

๓. รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๔ - ๕ คือ รหัสสำนัก/กอง (ส่วนราชการ) ที่แนบท้ายตามเอกสารหมายเลข ๓

๔. รหัสเลขที่ตำแหน่งลำดับที่ ๖ - ๙ คือ ประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน และสายงาน ที่แนบท้ายตามเอกสารหมายเลข ๔

๕. ให้จัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) เรียงตามรหัสสำนัก/กอง (ส่วนราชการ) ตามเอกสารหมายเลข ๓ โดยให้เรียงเริ่มต้นจากตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ตามลำดับ

<u>คุณวุฒิการศึกษา</u>

ให้กรอกคุณวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

<u>ตำแหน่งในการบริหารงาน และตำแหน่งในสายงาน</u>

๑. ในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบซี) สำหรับตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑, ๒ และ ๓ ชื่อตำแหน่งในการบริหารและชื่อตำแหน่งในสายงานให้ใช้ชื่อเดียวกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม (ระบบซี)

๒. ในระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สำหรับตำแหน่งในประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ชื่อตำแหน่งในการบริหารและชื่อตำแหน่งในสายงานให้ใช้ชื่อเดียวกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

<u>เงินเดือน</u>

ให้กรอกอัตราเงินเดือนในช่องตำแหน่งเดิม (เงินเดือน) และตำแหน่งใหม่ (เงินเดือน) ของฐานอัตราเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

<u>ตำแหน่งกำหนดใหม่</u>

ให้กรอก "ตำแหน่งในการบริหารงาน" และ "ตำแหน่งในสายงาน" โดยนำมาจากเอกสารหมายเลข ๕

ให้กรอก "ประเภทตำแหน่ง" และ "ระดับตำแหน่ง" โดยนำมาจากเอกสารหมายเลข ๖

ตัวอย่าง

บัญชีจัดคนเหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง แนบท้ายคำสั่ง อบจ./เทศบาล/อบต. ที่...../.....ลงวันที่.....

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			ตำแหน่งเดิม					ตำแหน่งที่กำหนดใหม่					หมายเหตุ
		ชื่อ - นามสกุล	รหัสประจำตัวประชาชน	คุณวุฒิ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	

ตัวอย่าง

บัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง แนบท้ายคำสั่ง อบจ./เทศบาล/อบต. ที่...../.....ลงวันที่.....

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ข้อมูลผู้ดำรงตำแหน่ง			ตำแหน่งเดิม					ตำแหน่งที่กำหนดใหม่					หมายเหตุ
		ชื่อ - นามสกุล	รหัสประจำตัวประชาชน	คุณวุฒิ	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงินเดือน	
1	xx-x-xx-xxxx-xxx				ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหาร	8		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	บริหารท้องถิ่น	กลาง		
					หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	บริหาร	8		หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง		
					ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	บริหาร	7		ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น		
					บุคลากร	บุคลากร	ทั่วไป	๓		นักทรัพยากรบุคคล	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ		
					วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	3-5/6		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปฏิบัติการ		ว่าง
					เจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	4		เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน		

ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เลขหลักที่ ๑ - ๒ หมายถึง รหัสจังหวัด แสดงรหัสจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	จังหวัด	รหัสจังหวัด	หมายเหตุ
๑	กระบี่	๐๑	
๒	กาญจนบุรี	๐๒	
๓	กาฬสินธุ์	๐๓	
๔	กำแพงเพชร	๐๔	
๕	ขอนแก่น	๐๕	
๖	จันทบุรี	๐๖	
๗	ฉะเชิงเทรา	๐๗	
๘	ชลบุรี	๐๘	
๙	ชัยนาท	๐๙	
๑๐	ชัยภูมิ	๑๐	
๑๑	ชุมพร	๑๑	
๑๒	เชียงราย	๑๒	
๑๓	เชียงใหม่	๑๓	
๑๔	ตรัง	๑๔	
๑๕	ตราด	๑๕	
๑๖	ตาก	๑๖	
๑๗	นครนายก	๑๗	
๑๘	นครปฐม	๑๘	
๑๙	นครพนม	๑๙	
๒๐	นครราชสีมา	๒๐	
๒๑	นครศรีธรรมราช	๒๑	
๒๒	นครสวรรค์	๒๒	
๒๓	นนทบุรี	๒๓	
๒๔	นราธิวาส	๒๔	
๒๕	น่าน	๒๕	
๒๖	บึงกาฬ	๒๖	
๒๗	บุรีรัมย์	๒๗	
๒๘	ปทุมธานี	๒๘	
๒๙	ประจวบคีรีขันธ์	๒๙	
๓๐	ปราจีนบุรี	๓๐	

เลขหลักที่ ๑ - ๒ หมายถึง รหัสจังหวัด แสดงรหัสจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	จังหวัด	รหัสจังหวัด	หมายเหตุ
๓๑	ปัตตานี	๓๑	
๓๒	พระนครศรีอยุธยา	๓๒	
๓๓	พะเยา	๓๓	
๓๔	พังงา	๓๔	
๓๕	พัทลุง	๓๕	
๓๖	พิจิตร	๓๖	
๓๗	พิษณุโลก	๓๗	
๓๘	เพชรบุรี	๓๘	
๓๙	เพชรบูรณ์	๓๙	
๔๐	แพร่	๔๐	
๔๑	ภูเก็ต	๔๑	
๔๒	มหาสารคาม	๔๒	
๔๓	มุกดาหาร	๔๓	
๔๔	แม่ฮ่องสอน	๔๔	
๔๕	ยโสธร	๔๕	
๔๖	ยะลา	๔๖	
๔๗	ร้อยเอ็ด	๔๗	
๔๘	ระนอง	๔๘	
๔๙	ระยอง	๔๙	
๕๐	ราชบุรี	๕๐	
๕๑	ลพบุรี	๕๑	
๕๒	ลำปาง	๕๒	
๕๓	ลำพูน	๕๓	
๕๔	เลย	๕๔	
๕๕	ศรีสะเกษ	๕๕	
๕๖	สกลนคร	๕๖	
๕๗	สงขลา	๕๗	
๕๘	สตูล	๕๘	
๕๙	สมุทรปราการ	๕๙	
๖๐	สมุทรสงคราม	๖๐	
๖๑	สมุทรสาคร	๖๑	

เลขหลักที่ ๑ - ๒ หมายถึง รหัสจังหวัด แสดงรหัสจังหวัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	จังหวัด	รหัสจังหวัด	หมายเหตุ
๖๒	สระแก้ว	๖๒	
๖๓	สระบุรี	๖๓	
๖๔	สิงห์บุรี	๖๔	
๖๕	สุโขทัย	๖๕	
๖๖	สุพรรณบุรี	๖๖	
๖๗	สุราษฎร์ธานี	๖๗	
๖๘	สุรินทร์	๖๘	
๖๙	หนองคาย	๖๙	
๗๐	หนองบัวลำภู	๗๐	
๗๑	อ่างทอง	๗๑	
๗๒	อำนาจเจริญ	๗๒	
๗๓	อุดรธานี	๗๓	
๗๔	อุตรดิตถ์	๗๔	
๗๕	อุทัยธานี	๗๕	
๗๖	อุบลราชธานี	๗๖	

(เอกสารหมายเลข ๒)

ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เลขหลักที่ ๓ หมายถึง รหัสประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	จังหวัด	รหัสจังหวัด	หมายเหตุ
๑	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑	
๒	เทศบาล	๒	
๓	องค์การบริหารส่วนตำบล	๓	
๔	เมืองพัทยาและ อปท. รูปแบบพิเศษอื่น	๔	

(เอกสารหมายเลข ๓)

ข้อแนะนำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของสายงานต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เลขหลักที่ ๔ - ๕ หมายถึง รหัสสำนัก/กอง แสดงรหัสส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	ชื่อส่วนราชการ	รหัสสำนัก/กอง	หมายเหตุ
๑	ปลัด/รองปลัด	๐๐	
๒	สำนักปลัด	๐๑	
๓	กอง/สำนักกิจการสภา	๐๒	
๔	กอง/สำนักแผนและงบประมาณ	๐๓	
๕	กอง/สำนักคลัง	๐๔	
๖	กอง/สำนักช่าง	๐๕	
๗	กอง/สำนักสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๐๖	
๘	กอง/สำนักวิชาการและแผนงาน	๐๗	
๙	กอง/สำนักการศึกษา/การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๐๘	
๑๐	กอง/สำนักประปา	๐๙	
๑๑	กอง/สำนักช่างสุขาภิบาล	๑๐	
๑๒	กอง/สำนักสวัสดิการสังคม	๑๑	
๑๓	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑๒	
๑๔	กอง/สำนักการแพทย์	๑๓	
๑๕	กอง/สำนักส่งเสริมการเกษตร	๑๔	
๑๖	กอง/สำนักกิจการพาณิชย์	๑๕	
๑๗	กอง/สำนักกิจการขนส่ง	๑๖	
๑๘	กอง/สำนักพัฒนาชนบท/ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	๑๗	
๑๙	กอง/สำนักส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑๘	
๒๐	กอง/สำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๙	
๒๑	กอง/สำนักทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒๐	
๒๒	กอง/สำนักพัสดุและทรัพย์สิน	๒๑	
๒๓	กอง/สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๒๒	
๒๔	กอง/สำนักนิติการ	๒๓	
๒๕	กอง/สำนักวิเทศสัมพันธ์	๒๔	
๒๖	กอง/สำนักเทศกิจ	๒๕	
๒๗	กอง/สำนักผังเมือง	๒๖	
๒๘	กอง/สำนักทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน	๒๗	
๒๙	กอง/สำนักส่งเสริมการท่องเที่ยว	๒๘	
๓๐	กอง/สำนักการเจ้าหน้าที่	๒๙	

บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ประเภท	กลุ่ม	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
๑	บริหารท้องถิ่น	๑	๑๑๐๑	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น - สูง
๒	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๑	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น - สูง
๓	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๒	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น - สูง
๔	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๓	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น - สูง
๕	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๔	บริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น - สูง
๖	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๕	บริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น - สูง
๗	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๖	บริหารงานประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น - สูง
๘	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๗	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	ต้น - สูง
๙	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๘	บริหารงานช่างสุขาภิบาล	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	ต้น - สูง
๑๐	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๒๑๐๙	บริหารงานเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	ต้น - สูง
๑๑	วิชาการ	๑	๓๑๐๑	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๒	วิชาการ	๑	๓๑๐๒	การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๓	วิชาการ	๑	๓๑๐๓	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๔	วิชาการ	๑	๓๑๐๔	จัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๕	วิชาการ	๑	๓๑๐๕	นิติการ	นิติกร	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๖	วิชาการ	๑	๓๑๐๖	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๗	วิชาการ	๒	๓๒๐๑	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๘	วิชาการ	๒	๓๒๐๒	วิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๑๙	วิชาการ	๒	๓๒๐๓	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๐	วิชาการ	๒	๓๒๐๔	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๑	วิชาการ	๒	๓๒๐๕	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๒	วิชาการ	๒	๓๒๐๖	วิชาการพาณิชย์	นักวิชาการพาณิชย์	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๒๓	วิชาการ	๓	๓๓๐๑	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๔	วิชาการ	๓	๓๓๐๒	พัฒนาการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๕	วิชาการ	๓	๓๓๐๓	วิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๒๖	วิชาการ	๔	๓๔๐๑	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๗	วิชาการ	๔	๓๔๐๒	วิชาการประมง	นักวิชาการประมง	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๘	วิชาการ	๔	๓๔๐๓	วิชาการสวนสาธารณะ	นักวิชาการสวนสาธารณะ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๒๙	วิชาการ	๕	๓๕๐๑	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๐	วิชาการ	๖	๓๖๐๑	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๑	วิชาการ	๖	๓๖๐๒	พยาบาล	พยาบาล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๒	วิชาการ	๖	๓๖๐๓	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๓	วิชาการ	๖	๓๖๐๔	วิชาการอาชีวบำบัด	นักอาชีวบำบัด	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๓๔	วิชาการ	๖	๓๖๐๕	แพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๕	วิชาการ	๖	๓๖๐๖	วิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๖	วิชาการ	๖	๓๖๐๗	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๗	วิชาการ	๖	๓๖๐๘	โภชนาการ	นักโภชนาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๓๘	วิชาการ	๖	๓๖๐๙	เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๓๙	วิชาการ	๖	๓๖๑๐	วิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๐	วิชาการ	๖	๓๖๑๑	วิชาการรังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๑	วิชาการ	๖	๓๖๑๒	เภสัชกรรม	เภสัชกร	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๒	วิชาการ	๖	๓๖๑๓	ทันตแพทย์	ทันตแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ

บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ประเภท	กลุ่ม	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
๔๓	วิชาการ	๖	๓๖๑๔	นายสัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๔	วิชาการ	๖	๓๖๑๕	แพทย์	นายแพทย์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๕	วิชาการ	๗	๓๗๐๑	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๖	วิชาการ	๗	๓๗๐๒	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๗	วิชาการ	๗	๓๗๐๓	ผังเมือง	นักผังเมือง	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๘	วิชาการ	๗	๓๗๐๔	วิศวกรเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๔๙	วิชาการ	๗	๓๗๐๕	วิศวกรไฟฟ้า	วิศวกรไฟ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๐	วิชาการ	๗	๓๗๐๖	วิศวกรสุขาภิบาล	วิศวกรสุขาภิบาล	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๑	วิชาการ	๗	๓๗๐๗	จัดการงานช่าง	นักจัดการงานช่าง	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๕๒	วิชาการ	๘	๓๘๐๑	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๓	วิชาการ	๘	๓๘๐๒	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๔	วิชาการ	๘	๓๘๐๓	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๕	วิชาการ	๘	๓๘๐๔	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
๕๖	วิชาการ	๘	๓๘๐๕	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๗	วิชาการ	๘	๓๘๐๖	สันทนาการ	นักสันทนาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๘	วิชาการ	๘	๓๘๐๗	พัฒนาการกีฬา	นักพัฒนาการกีฬา	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๕๙	วิชาการ	๘	๓๘๐๘	ภัณฑารักษ์	ภัณฑารักษ์	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖๐	วิชาการ	๘	๓๘๐๙	จัดการงานเทศกิจ	นักจัดการงานเทศกิจ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖๑	วิชาการ	๘	๓๘๑๐	ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
๖๒	ทั่วไป	๑	๔๑๐๑	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน อาวุโส
๖๓	ทั่วไป	๑	๔๑๐๒	ปฏิบัติงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๔	ทั่วไป	๑	๔๑๐๓	ปฏิบัติงานเวชสถิติ	เจ้าพนักงานเวชสถิติ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๕	ทั่วไป	๒	๔๒๐๑	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๖	ทั่วไป	๒	๔๒๐๒	ปฏิบัติงานการคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๗	ทั่วไป	๒	๔๒๐๓	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๘	ทั่วไป	๒	๔๒๐๔	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๖๙	ทั่วไป	๓	๔๓๐๑	ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๐	ทั่วไป	๓	๔๓๐๒	ปฏิบัติงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๗๑	ทั่วไป	๔	๔๔๐๑	ปฏิบัติงานการเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๒	ทั่วไป	๔	๔๔๐๒	ปฏิบัติงานประมง	เจ้าพนักงานประมง	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๓	ทั่วไป	๔	๔๔๐๓	ปฏิบัติงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๔	ทั่วไป	๔	๔๔๐๔	ปฏิบัติงานสวนสาธารณะ	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๗๕	ทั่วไป	๕	๔๕๐๑	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๖	ทั่วไป	๖	๔๖๐๑	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๗	ทั่วไป	๖	๔๖๐๒	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๗๘	ทั่วไป	๖	๔๖๐๓	ปฏิบัติงานเวชกรรมฟื้นฟู	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๗๙	ทั่วไป	๖	๔๖๐๔	ปฏิบัติงานสุขาภิบาล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๐	ทั่วไป	๖	๔๖๐๕	ปฏิบัติงานโภชนาการ	โภชนากร	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๑	ทั่วไป	๖	๔๖๐๖	ปฏิบัติงานรังสีการแพทย์	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๒	ทั่วไป	๖	๔๖๐๗	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๓	ทั่วไป	๖	๔๖๐๘	ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๔	ทั่วไป	๖	๔๖๐๙	ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๕	ทั่วไป	๖	๔๖๑๐	สัตวแพทย์	สัตวแพทย์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๖	ทั่วไป	๗	๔๗๐๑	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน - อาวุโส

บัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง

ลำดับ	ประเภท	กลุ่ม	รหัส	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ
๘๗	ทั่วไป	๗	๔๗๐๒	ปฏิบัติงานช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๘	ทั่วไป	๗	๔๗๐๓	ปฏิบัติงานช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๘๙	ทั่วไป	๗	๔๗๐๔	ปฏิบัติงานช่างผังเมือง	นายช่างผังเมือง	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๐	ทั่วไป	๗	๔๗๐๕	ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๑	ทั่วไป	๗	๔๗๐๖	ปฏิบัติงานไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๒	ทั่วไป	๗	๔๗๐๗	ปฏิบัติงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๓	ทั่วไป	๗	๔๗๐๘	ปฏิบัติงานช่างศิลป์	นายช่างศิลป์	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๔	ทั่วไป	๗	๔๗๐๙	ปฏิบัติงานช่างภาพ	นายช่างภาพ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๕	ทั่วไป	๘	๔๘๐๑	ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๖	ทั่วไป	๘	๔๘๐๒	ปฏิบัติงานห้องสมุด	เจ้าพนักงานห้องสมุด	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๙๗	ทั่วไป	๘	๔๘๐๓	ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
๙๘	ทั่วไป	๘	๔๘๐๔	ปฏิบัติงานเทศกิจ	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
๙๙	ทั่วไป	๘	๔๘๐๕	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน - อาวุโส

หมายเหตุ ๑. คำอธิบายรหัสกลุ่มประเภทตำแหน่งในบัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

กลุ่ม ๑ หมายถึง กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติ และงานนิติการ

กลุ่ม ๒ หมายถึง กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์

กลุ่ม ๓ หมายถึง กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ

กลุ่ม ๔ หมายถึง กลุ่มเกษตรกรรม

กลุ่ม ๕ หมายถึง กลุ่มวิทยาศาสตร์

กลุ่ม ๖ หมายถึง กลุ่มสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

กลุ่ม ๗ หมายถึง กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ

กลุ่ม ๘ หมายถึง กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลป วัฒนธรรม กีฬา สังคม และการพัฒนาชุมชน

๒. การกำหนดและคำอธิบายรหัสเลขประจำตำแหน่ง ๑๒ หลัก (XX-X-XX-XXXX-XXX)

- หลักที่ ๑ - ๒ หมายถึง รหัสจังหวัด
- หลักที่ ๓ หมายถึง รหัสประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- หลักที่ ๔ - ๕ หมายถึง รหัสสำนัก/กอง
- หลักที่ ๖ หมายถึง รหัสประเภท
- หลักที่ ๗ หมายถึง รหัสกลุ่มงาน
- หลักที่ ๘ - ๙ หมายถึง รหัสสายงาน

} **รหัสตามบัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งฯ**

- หลักที่ ๑๐ - ๑๒ หมายถึง รหัสลำดับที่ในสายงาน

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ลำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
1	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด	บริหาร	6 - 9	บริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น	ปลัด/รองปลัด อบจ.	บริหารท้องถิ่น	ต้น - สูง
2	นักบริหารงานเทศบาล	นักบริหารงานเทศบาล	บริหาร	6 - 10			ปลัด/รองปลัดเทศบาล		
3	นักบริหารงานเมืองพัทยา	นักบริหารงานเมืองพัทยา	บริหาร	6 - 10			ปลัด/รองปลัดเมืองพัทยา		
4	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหาร	6 - 8			ปลัด/รองปลัด อบต.		
5	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	บริหาร	6 - 9	บริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก/หน.สำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
	บริหารงานนโยบายและแผน	นักบริหารงานนโยบายและแผน	บริหาร	6 - 9					
6	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	บริหาร	6 - 9	บริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
7	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	บริหาร	6 - 9	บริหารงานช่าง	นักบริหารงานช่าง	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
8	บริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	บริหาร	6 - 9	บริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
9	บริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	บริหาร	6 - 9	บริหารงานสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
10	บริหารงานประปา	นักบริหารงานประปา	บริหาร	6 - 9	บริหารงานประปา	นักบริหารงานประปา	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
11	บริหารการศึกษา	นักบริหารการศึกษา	บริหาร	6 - 9	บริหารงานศึกษา	นักบริหารงานศึกษา	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
12	บริหารงานช่างสุขาภิบาล	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	บริหาร	6 - 9	บริหารงานช่างสุขาภิบาล	นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
13	บริหารงานการเกษตร	นักบริหารงานการเกษตร	บริหาร	6 - 9	บริหารงานเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	หน.ฝ่าย/ผอ.กอง/ผอ.สำนัก	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น - สูง
14	วิเคราะห์นโยบายและแผน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	3 - 7	วิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
15	วิจัยการจราจร	นักวิจัยการจราจร	ทั่วไป	3 -7					
16	นิติการ	นิติกร	ทั่วไป	3 - 8	นิติการ	นิติกร		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
17	วิชาการประชาสัมพันธ์	นักวิชาการประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	3 - 7	ประชาสัมพันธ์	นักประชาสัมพันธ์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
18	ระบบงานคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์	ทั่วไป	3 - 8	วิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
19	การเจ้าหน้าที่	บุคลากร	ทั่วไป	3 - 7	การเจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
20	เลขานุการและบริหารทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ทั่วไป	3 - 7	เลขานุการและจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
21	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร	ทั่วไป	3 - 7	จัดการงานทะเบียนและบัตร	นักจัดการงานทะเบียนและบัตร		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
22	วิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว	นักวิชาการพัฒนาการท่องเที่ยว	ทั่วไป	3 - 7	พัฒนาการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
23	พัฒนาการท่องเที่ยว	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ทั่วไป	3 - 7					
24	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	3 - 7	พัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
25	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์	ทั่วไป	3 - 7	สังคมสงเคราะห์	นักสังคมสงเคราะห์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
26	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
27	สันทนาการ	เจ้าหน้าที่สันทนาการ	ทั่วไป	3 - 7	สันทนาการ	นักสันทนาการ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
28	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์	ทั่วไป	3 - 7	บรรณารักษ์	บรรณารักษ์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
29	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการวัฒนธรรม	นักวิชาการวัฒนธรรม		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
30	เจ้าพนักงานเทศกิจ	เจ้าพนักงานเทศกิจ	ทั่วไป	3 - 7	จัดการงานเทศกิจ	นักจัดการงานเทศกิจ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
31	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	3 - 7	ป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
32	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการพัสดุ	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
33	วิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการคลัง	นักวิชาการคลัง		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
34	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการจัดเก็บรายได้	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
35	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
36	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ทั่วไป	3 - 7	ตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
37	วิชาการส่งเสริมสุขภาพ	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
38	วิชาการสาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข	ทั่วไป	3 - 7					
39	วิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
40	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการสิ่งแวดล้อม	นักวิชาการสิ่งแวดล้อม		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
41	วิชาการสวนสาธารณะ	นักวิชาการสวนสาธารณะ	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการสวนสาธารณะ	นักวิชาการสวนสาธารณะ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
42	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	3 - 8	วิทยาศาสตร์	นักวิทยาศาสตร์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
43	วิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	3 - 8	วิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
44	วิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	3 - 8					
45	แพทย์	นายแพทย์	วิชาชีพ	4 - 9	แพทย์	นายแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
46	ทันตแพทย์	ทันตแพทย์	วิชาชีพ	4 - 9	ทันตแพทย์	ทันตแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
47	พยาบาล	พยาบาล	วิชาชีพ	3 - 8	พยาบาล	พยาบาล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
48	เภสัชกรรม	เภสัชกร	วิชาชีพ	3 - 8	เภสัชกรรม	เภสัชกร		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
49	วิชาการอาชีวบำบัด	นักอาชีวบำบัด	ทั่วไป	3 - 7	วิชาการอาชีวบำบัด	นักอาชีวบำบัด		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
50	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด	วิชาชีพ	3 - 8	กายภาพบำบัด	นักกายภาพบำบัด		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
51	การแพทย์แผนไทย	นักการแพทย์แผนไทย	ทั่วไป	3-8	แพทย์แผนไทย	แพทย์แผนไทย		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ

บัญชีปรับปรุงชายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อชายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อชายงาน	ชื่อตำแหน่งในชายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
52	รังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์	วิชาชีพ	3 - 8	วิชาการรังสีการแพทย์	นักรังสีการแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
53	เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์	วิชาชีพ	3 - 8	เทคนิคการแพทย์	นักเทคนิคการแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
54	สัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์	วิชาชีพ	4 - 9	นายสัตวแพทย์	นายสัตวแพทย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
55	วิชาการประมง	นักวิชาการประมง	ทั่วไป	3 - 8	วิชาการประมง	นักวิชาการประมง		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
56	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร	ทั่วไป	2 - 7	วิชาการเกษตร	นักวิชาการเกษตร		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
57	ผังเมือง	นักผังเมือง	ทั่วไป	2 - 7	ผังเมือง	นักผังเมือง		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
58	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา	วิชาชีพ	3 - 9	วิศวกรโยธา	วิศวกรโยธา		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
59	วิศวกรเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล	วิชาชีพ	3 - 9	วิศวกรเครื่องกล	วิศวกรเครื่องกล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
60	วิศวกรไฟฟ้า	วิศวกรไฟฟ้า	วิชาชีพ	3 - 9	วิศวกรไฟฟ้า	วิศวกรไฟ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
61	วิศวกรสุขาภิบาล	วิศวกรสุขาภิบาล	วิชาชีพ	3 - 9	วิศวกรสุขาภิบาล	วิศวกรสุขาภิบาล		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
62	วิศวกรสิ่งแวดล้อม	วิศวกรสิ่งแวดล้อม	ทั่วไป	3 - 7					
63	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก	วิชาชีพ	3 - 9	สถาปัตยกรรม	สถาปนิก		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
64	สถาปนิก	สถาปนิก	วิชาชีพ	3 - 9					
	-	-	-	-	วิเทศสัมพันธ์	นักวิเทศสัมพันธ์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
	-	-	-	-	วิชาการพาณิชย์	นักวิชาการพาณิชย์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
		-	-	-	พัฒนาการกีฬา	นักพัฒนาการกีฬา		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
		-	-	-	ภัณฑารักษ์	ภัณฑารักษ์		วิชาการ	ปฏิบัติการ - เชี่ยวชาญ
		-	-	-	โภชนาการ	นักโภชนาการ		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
		-	-	-	จัดการงานช่าง	นักจัดการงานช่าง		วิชาการ	ปฏิบัติการ - ชำนาญการพิเศษ
	-	-	-	-	ปฏิบัติงานเวชกรรมฟื้นฟู	เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
		-	-	-	ปฏิบัติงานเวชสถิติ	เจ้าพนักงานเวชสถิติ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
65	เจ้าพนักงานการคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานการคลัง	เจ้าพนักงานการคลัง		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
66	เจ้าหน้าที่การคลัง	เจ้าหน้าที่การคลัง	ทั่วไป	1 - 5					
67	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
68	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ทั่วไป	1 - 5					

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ลำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
69	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
70	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ทั่วไป	1 - 5					
71	เจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
72	เจ้าหน้าที่พัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ทั่วไป	1 - 5					
73	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
74	เจ้าหน้าที่ธุรการ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ทั่วไป	1 - 5					
75	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	ทั่วไป	1 - 5					
76	เจ้าพนักงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานทะเบียน	เจ้าพนักงานทะเบียน		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
77	เจ้าหน้าที่ทะเบียน	เจ้าหน้าที่ทะเบียน	ทั่วไป	1 - 5					
78	เจ้าหน้าที่เทศกิจ	เจ้าหน้าที่เทศกิจ	ทั่วไป	1 - 5	ปฏิบัติงานเทศกิจ	เจ้าพนักงานเทศกิจ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
79	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
80	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	1 - 5					
81	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานประชาสัมพันธ์	เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
82	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	ทั่วไป	1 - 5					
83	เจ้าพนักงานประปา	เจ้าพนักงานประปา	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานประปา	เจ้าพนักงานประปา		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
84	เจ้าหน้าที่ประปา	เจ้าหน้าที่ประปา	ทั่วไป	1 - 5					
85	เจ้าพนักงานโภชนาการ	เจ้าพนักงานโภชนาการ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานโภชนการ	โภชนากร		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
86	เจ้าหน้าที่โภชนาการ	เจ้าหน้าที่โภชนาการ	ทั่วไป	1 - 5					
87	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานพัฒนาชุมชน	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
88	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ทั่วไป	1 - 5					
89	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
90	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	ทั่วไป	1 - 5					
91	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
92	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์การแพทย์	ทั่วไป	1 - 5					
93	รังสีการแพทย์	เจ้าหน้าที่รังสีการแพทย์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานรังสีการแพทย์	เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
94	รังสีเทคนิค	เจ้าหน้าที่เอ็กเรย์	ทั่วไป	1 - 5					

บัญชีปรับปรุงสายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อสายงาน	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
95	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค	ทั่วไป	2 - 6	พยาบาลเทคนิค	พยาบาลเทคนิค		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
96	เจ้าหน้าที่พยาบาล	เจ้าหน้าที่พยาบาล	ทั่วไป	1 - 5					
97	ผดุงครรภ์สาธารณสุข	ผดุงครรภ์สาธารณสุข	ทั่วไป	1 - 5					
98	ทันตสาธารณสุข	ทันตสาธารณสุข	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
99	ทันตานามัย	ทันตานามัย	ทั่วไป	2 - 6					
100	ช่วยเภสัชกร	ผู้ช่วยเภสัชการ	ทั่วไป	1 - 5	ปฏิบัติงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
101	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	ทั่วไป	2 - 6					
102	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานสาธารณสุข	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
103	เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน	เจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	1 - 5					
104	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	เจ้าพนักงานส่งเสริมสุขภาพ	ทั่วไป	2 - 6					
105	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ	ทั่วไป	1 - 5					
106	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานสุขาภิบาล	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
107	เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	เจ้าหน้าที่สุขาภิบาล	ทั่วไป	1 - 5					
108	เจ้าพนักงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานสัตวบาล	เจ้าพนักงานสัตวบาล		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
109	เจ้าหน้าที่สัตวบาล	เจ้าหน้าที่สัตวบาล	ทั่วไป	1 - 5					
110	สัตวแพทย์	สัตวแพทย์	ทั่วไป	2 - 6	สัตวแพทย์	สัตวแพทย์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
111	เจ้าพนักงานการเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานการเกษตร	เจ้าพนักงานการเกษตร		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
112	เจ้าหน้าที่การเกษตร	เจ้าหน้าที่การเกษตร	ทั่วไป	1 - 5					
113	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานสวนสาธารณะ	เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
114	เจ้าหน้าที่สวนสาธารณะ	เจ้าหน้าที่สวนสาธารณะ	ทั่วไป	1 - 5					
115	เจ้าพนักงานประมง	เจ้าพนักงานประมง	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานประมง	เจ้าพนักงานประมง		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
116	เจ้าหน้าที่ประมง	เจ้าหน้าที่ประมง	ทั่วไป	1 - 5					
117	เจ้าพนักงานห้องสมุด	เจ้าพนักงานห้องสมุด	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานห้องสมุด	เจ้าพนักงานห้องสมุด		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
118	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	ทั่วไป	1 - 5					

บัญชีปรับปรุงชายงานจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband)

ลำดับ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน (ระบบซี)				มาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)				
	ชื่อชายงาน	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ชื่อชายงาน	ชื่อตำแหน่งในชายงาน	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	ประเภท	ระดับ
119	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
120	เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน	ทั่วไป	1 - 5					
121	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน
122	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	1 - 5					
123	นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างโยธา	นายช่างโยธา		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
124	ช่างโยธา	ช่างโยธา	ทั่วไป	1- 5					
125	นายช่างไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานไฟฟ้า	นายช่างไฟฟ้า		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
126	ช่างไฟฟ้า	ช่างไฟฟ้า	ทั่วไป	1 - 5					
127	นายช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างสำรวจ	นายช่างสำรวจ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
128	ช่างสำรวจ	ช่างสำรวจ	ทั่วไป	1 - 5					
129	นายช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างเขียนแบบ	นายช่างเขียนแบบ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
130	ช่างเขียนแบบ	ช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	1 - 5					
131	นายช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างเครื่องกล	นายช่างเครื่องกล		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
132	ช่างเครื่องกล	ช่างเครื่องกล	ทั่วไป	1 - 5					
133	นายช่างเครื่องยนต์	นายช่างเครื่องยนต์	ทั่วไป	2 - 6					
134	ช่างเครื่องยนต์	ช่างเครื่องยนต์	ทั่วไป	1 - 5					
135	นายช่างผังเมือง	นายช่างผังเมือง	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างผังเมือง	นายช่างผังเมือง		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
136	ช่างผังเมือง	ช่างผังเมือง	ทั่วไป	1 - 5					
137	นายช่างภาพ	นายช่างภาพ	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างภาพ	นายช่างภาพ		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
138	ช่างภาพ	ช่างภาพ	ทั่วไป	1 - 5					
139	นายช่างศิลป์	นายช่างศิลป์	ทั่วไป	2 - 6	ปฏิบัติงานช่างศิลป์	นายช่างศิลป์		ทั่วไป	ปฏิบัติงาน - อาวุโส
140	ช่างศิลป์	ช่างศิลป์	ทั่วไป	1 - 5					

บัญชีการเทียบตำแหน่งและระดับในระบบซีเป็นระบบแท่ง (Broadband)
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘)

ระบบซี		ระบบแท่ง	
สายงาน	ระดับ	ประเภท	ระดับ
สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒	ระดับ ๑ - ๔	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน
	ระดับ ๕ - ๖	ทั่วไป	ชำนาญงาน
	ระดับ ๗	ทั่วไป	อาวุโส
สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓	ระดับ ๓ - ๕	วิชาการ	ปฏิบัติการ
	ระดับ ๖ - ๗	วิชาการ	ชำนาญการ
	ระดับ ๘	วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ
	ระดับ ๙	วิชาการ	เชี่ยวชาญ
สายงานนักบริหาร (ที่ไม่ใช่ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	อำนวยการท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙	อำนวยการท้องถิ่น	สูง
สายงานนักบริหาร (ตำแหน่งปลัด/รองปลัด)	ระดับ ๖ - ๗	บริหารท้องถิ่น	ต้น
	ระดับ ๘	บริหารท้องถิ่น	กลาง
	ระดับ ๙ - ๑๐	บริหารท้องถิ่น	สูง



ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๘

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

๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

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

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ 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. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ดังนี้

๑.๑ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑.๒ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘

/ ๒. กรณี...

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. เมื่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้มีการประกาศและดำเนินการเป็นไปตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้ว หาก ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ได้ให้ความเห็นชอบการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แล้ว ให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ตามบัญชีจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งที่ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา เห็นชอบ โดยให้คำสั่งดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗และประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๖

ข้อ ๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน ตามบัญชีรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ การขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เพื่อให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

/ข้อ ๖ ข้าราชการ...

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๖ เมื่อได้มีการจัดเข้าสู่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนดตามข้อ ๔ แล้ว ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมมานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับการจัดเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยมีหลักเกณฑ์การนับรวมตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน ตามบัญชีรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ การขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้เทศบาลที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เพื่อให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล พิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลต่อไป

/ข้อ ๖ พนักงาน...

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาล ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้กำหนดไว้ตามประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เมื่อได้มีการจัดเข้าสู่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนดตามข้อ ๔ แล้ว ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมมานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับการจัดเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยมีหลักเกณฑ์การนับรวมตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบ มาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๖

ข้อ ๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน ตามบัญชีรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ ๕ การขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เพื่อให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลต่อไป

/ข้อ ๖ พนักงาน...

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบล ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดไว้ตามประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๖ เมื่อได้มีการจัดเข้าสู่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนดตามข้อ ๔ แล้ว ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมมานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับการจัดเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยมีหลักเกณฑ์การนับรวมตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

พจนานุกรม
สมรรถนะหลัก


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(Achievement Motivation– ACH)

คำจำกัดความ: ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: แสดงความพากเพียรพยายาม และตั้งใจทำงานให้ดี • มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และตรงต่อเวลา • มีความรับผิดชอบในงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา • ตั้งใจ และพากเพียรพยายามทำงานในหน้าที่และในส่วนของตนให้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย • แสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้ดียิ่งๆขึ้นไป
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือตามมาตรฐานขององค์กร • ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ • มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจตราความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ • กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามมาตรฐานขององค์กร • หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตนเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร • คิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้โดดเด่นเกินกว่าเป้าหมายมาตรฐานที่องค์กรกำหนด • ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น • ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ • เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนดไว้
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอุตสาหะมานะบากบั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย หรือได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน • บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยากหรือไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบ ประยุกต์ และบริหารจัดการ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดในองค์กรกระทำได้มาก่อน • กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อทำให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด • ทำการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น และแตกต่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวิเคราะห์ผลได้และผลเสีย และสามารถตัดสินใจได้ แม้จะมีความเสี่ยง เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย • ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด • วิเคราะห์ และคำนวณผลได้ ผลเสีย และความคุ้มค่า รวมทั้งกล้าคิด กล้าทำ และกล้าเสี่ยงโดยอาศัยวิสัยทัศน์ ประสบการณ์และการบริหารในเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป้าหมายและประโยชน์สำคัญขององค์กร

การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(Integrity– ING)

<u>คำจำกัดความ:</u> การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1: ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้
- มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้
- มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
- เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน
- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน
- ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น
- ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า

ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และธำรงความถูกต้องเพื่อองค์กร
- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
- ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์
- เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ
- อุทิศตน ธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต
- ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(Organization and Process Understanding – OPU)

<u>คำจำกัดความ:</u> ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานของตน • เข้าใจเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงานและมาตรฐานในงานที่ตนสังกัดอยู่ รวมทั้งกฎระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ติดต่อประสานงาน หรือรายงานผล ฯลฯ ในหน้าที่ได้ถูกต้อง
ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงานของตนกับหน่วยงานอื่นๆ ที่ติดต่ออย่างชัดเจน • เข้าใจและเชื่อมโยงเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน ขั้นตอนกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ของตนกับหน่วยงานอื่นที่ติดต่อด้วยอย่างถูกต้อง รวมถึงนำความเข้าใจนี้มาใช้เพื่อให้การทำงานระหว่างกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดรับกันสูงสุด
ระดับที่ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถมองภาพรวมแล้วปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้มีประสิทธิภาพขึ้น • เข้าใจข้อจำกัดของเทคนิค ระบบหรือกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ติดต่อด้วย และรู้ว่าสิ่งใดที่ควรกระทำเพื่อปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ • เมื่อเจอสถานการณ์ที่แตกต่างจากเดิมสามารถใช้ความเข้าใจผลต่อเนื่องและความสัมพันธ์เชื่อมโยงของระบบและกระบวนการทำงาน เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมทันเวลา
ระดับที่ 4 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจกระแสภายนอกกับผลกระทบโดยรวมต่อเทคโนโลยี ระบบหรือกระบวนการทำงานของหน่วยงาน • เข้าใจกระแสหรือสถานการณ์ภายนอก (เช่น นโยบายการเมืองและการปกครองในภาพรวม ทิศทางของภาครัฐ เศรษฐกิจ และสังคม เป็นต้น) และสามารถนำความเข้าใจนั้นมาเตรียมรับมือหรือดำเนินการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด • ศึกษาเรียนรู้ความสำเร็จหรือความผิดพลาดของระบบหรือกระบวนการการทำงานที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับใช้กับการทำงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจความต้องการที่แท้จริงขององค์กร • เข้าใจสถานะของระบบ เทคโนโลยี และกระบวนการการทำงานขององค์กรอย่างถ่องแท้ จนสามารถกำหนดความต้องการหรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมเพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน • เข้าใจและสามารถระบุจุดยืนและความสามารถในการพัฒนาในเชิงระบบ เทคโนโลยี กระบวนการทำงานหรือมาตรฐานการทำงานในเชิงบูรณาการระบบ (Holistic View) ขององค์กร

การบริการเป็นเลิศ

(Service Mind- SERV)

<u>คำจำกัดความ:</u> การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: แสดงความเต็มใจในการให้บริการ มีอัธยาศัยไมตรีอันดี และให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้ • ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร เต็มใจต้อนรับ และสร้างความประทับใจอันดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน • ติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงานความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน เมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัย • ให้คำแนะนำ และคอยติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนมีคำถาม ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับภารกิจของหน่วยงาน • แจ้งให้ผู้รับบริการหรือประชาชนทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ • ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้รับบริการหรือประชาชนได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเต็มใจช่วยเหลือ และแก้ปัญหาให้กับผู้บริการได้ • รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปัดภาระ • คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการ (ถ้ามี) ไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น • อำนวยความสะดวก ให้บริการด้วยความเต็มใจ ดำเนินการต่างๆ ให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจเต็มที่
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้บริการที่เกินความคาดหวังในระดับทั่วไปของผู้รับบริการ • ให้เวลาแก่ผู้รับบริการ โดยเฉพาะเมื่อผู้รับบริการประสบความยากลำบาก เช่น ให้เวลาและความพยายามพิเศษในการให้บริการ เพื่อช่วยผู้รับบริการแก้ปัญหา • คอยให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน • ใช้ความพยายามเป็นพิเศษในการให้บริการและดำเนินการต่างๆ ให้แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนในระดับที่เกินความคาดหวังทั่วไป • เสียสละเวลาส่วนตน อาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนเผชิญปัญหาหรือความยากลำบาก
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้ • เข้าใจความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนแม้ในกรณีที่ผู้รับบริการ หรือประชาชนอาจจะยังไม่ได้คำนึงถึงหรือไม่เคยขอความช่วยเหลือมาก่อน และนำเสนอบริการที่เป็นประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการนั้นๆ ได้อย่างแท้จริง • ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชนได้
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมองการณ์ไกล และสามารถให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนให้กับผู้รับบริการ • เล็งเห็นผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการในระยะยาว และสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด • ปฏิบัติตนเป็นที่ปรึกษาที่ผู้รับบริการไว้วางใจ ตลอดจนมีส่วนช่วยในการตัดสินใจของผู้รับบริการ • สามารถให้ความเห็นส่วนตัวที่อาจแตกต่างไปจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการ เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส ฯลฯ เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงหรือในระยะยาวแก่ผู้รับบริการ • นำเสนอบริการด้วยความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อรักษาผลประโยชน์อันยั่งยืนหรือผลประโยชน์ระยะยาวให้แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชน

การทำงานเป็นทีม
(Teamwork– TW)

<u>คำจำกัดความ:</u> การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: รู้บทบาทหน้าที่ของตน และทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ • ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม • รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานในกลุ่ม หรือข้อมูลอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างต่อเนื่อง • รู้บทบาทหน้าที่ของตนในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในทีมและทำงานในส่วนของตนได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง • แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน สมาชิกในทีมคนอื่นๆ แม้ว่าผู้อื่นไม่ได้ร้องขอ
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน • สร้างสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี • เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี • เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่นและกล่าวถึงผู้อื่นในทางที่ดี หรือในเชิงสร้างสรรค์ • เคารพการตัดสินใจหรือความเห็นของผู้อื่นโดยพิจารณาจากเหตุผลและความจำเป็น
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และรับฟังความคิดเห็น และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม • เต็มใจรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันให้ดียิ่งขึ้น • ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น • ขอความคิดเห็น ประมวลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจหรือปฏิบัติงานร่วมกัน
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และรักษามิตรภาพที่ดี ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ • แสดงน้ำใจ รับอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องร้องขอ • ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจและรักษามิตรภาพที่ดีระหว่างกันเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะเพื่อมุ่งให้ภารกิจประสบผลสำเร็จ • ส่งเสริมความสามัคคีในทีมโดยปราศจากอคติระหว่างกัน เพื่อมุ่งหวังให้ทีมประสบความสำเร็จ • ประสานรอยร้าว หรือคลี่คลายแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และส่งเสริมขวัญกำลังใจระหว่างกัน เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

พจนานุกรม
สมรรถนะประจำผู้บริหาร


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

(Change Leadership– CL)

<u>คำจำกัดความ:</u> ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลง • เห็นความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน และสามารถกำหนดทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน/การเปลี่ยนแปลงที่ควรเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ • เข้าใจและยอมรับถึงความจำเป็น ทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยน /เปลี่ยนแปลง และตั้งใจในการเรียนรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยน/เปลี่ยนแปลงนั้นได้ • กล้าเสนอความคิดเห็น วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างไปจากวิธีการเดิมขององค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยเหลือ สนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจ และยอมรับการปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น • ช่วยเหลือและสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร และอธิบายให้เข้าใจถึงความจำเป็น ความสำคัญ และประโยชน์ของการปรับเปลี่ยนนั้นๆ • หาวิธีการจูงใจให้ผู้อื่นดำเนินการเปลี่ยนแปลง หรือปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานต่างๆ ของตนเอง เพื่อให้มีผลสัมฤทธิ์ของงานที่สูงขึ้น • สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนหน่วยงาน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ๆ ให้แก่หน่วยงาน หรือองค์กร • กระตุ้น ผลักดัน และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นมีลักษณะของความเป็นผู้นำกล้าเปลี่ยนแปลงเพื่อทำสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือองค์กร • กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ และยอมรับของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจและดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง • เน้นย้ำ สื่อสาร และสร้างความชัดเจนโดยการอธิบายสาเหตุ ความจำเป็น ประโยชน์ ฯลฯ ของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมแผนการปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบ • เตรียมแผนการที่เป็นขั้นเป็นตอนที่ชัดเจนและปฏิบัติได้จริงให้องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ • สร้างแรงจูงใจให้ผู้สนับสนุนและสร้างการยอมรับจากผู้ท้าทายให้เห็นโทษของการนิ่งเฉยและเห็นถึงประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงจากสภาวการณ์ปัจจุบันและอยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงนั้น
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพสูงสุด • เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนทั้งขององค์กร และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วยวิธีดำเนินการที่เหมาะสม • วิเคราะห์ทิศทาง กลยุทธ์ นโยบาย และผลกระทบต่างๆ ในภาพรวมทั้งทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ อุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรในการปรับเปลี่ยน หรือการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศหรือสภาวการณ์ปัจจุบัน

ความสามารถในการเป็นผู้นำ

(Leadership- LEAD)

<u>คำจำกัดความ:</u> ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: บริหารการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ • กำหนดประเด็นหัวข้อการประชุม วัตถุประสงค์ ตลอดจนควบคุมเวลาและแจกแจงหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคคลในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการประชุมในที่นี้อาจเป็นการประชุมอย่างเป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการก็ได้ • หมั่นแจ้งข่าวสารความเป็นไปรวมทั้งเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชารับทราบอยู่เสมอแม้ไม่จำเป็นต้องกระทำ เพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน • แจ้งให้สมาชิกในกลุ่มทราบข่าวสารความเป็นไป ตลอดจนผลกระทบที่อาจได้รับ เหตุผลการตัดสินใจ แม้จะไม่จำเป็นต้องแจ้งให้ทราบก็ได้
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและสร้างเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกลุ่ม • กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน เลือกใช้คนให้เหมาะกับงานหรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมให้กระบวนการปฏิบัติงานในกลุ่มมีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลยิ่งขึ้น • กล่าวคำชมเชย หรือให้ข้อคิดเห็นติชมที่สร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ • ลงมือกระทำการเป็นตัวอย่างเพื่อช่วยให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ • เลือกคนให้เหมาะกับงาน และกำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจนในแต่ละงานที่มอบหมาย เพื่อช่วยสร้างเสริมให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพขึ้น • สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเป็นที่ปรึกษาและให้การดูแลช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม • ปกป้องชื่อเสียงของกลุ่ม สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล • ดูแล และช่วยเหลือให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแลเข้าใจและปรับตัวรับการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นภายในองค์กรได้ • รับฟังประเด็นปัญหา และรับเป็นที่ปรึกษาในการดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแลให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความสุขและมีประสิทธิภาพสูงสุด • จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญต่างๆ มาให้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายเพื่อให้การสนับสนุนที่จำเป็นและเป็นประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกในกลุ่ม หรือบุคลากรในความดูแล
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกในกลุ่ม • สร้างค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติที่ดีประจำกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์กร และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา • บริหารจัดการหน่วยงาน หรือองค์กรด้วยความเป็นธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า) ในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา • กล้าคิด และกล้าที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เหมาะสมและรับผิดชอบกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลังเพื่อนำผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว • สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงไปได้จริง • เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยน พัฒนา หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้องค์กร และผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ราบรื่นและประสบความสำเร็จด้วยกลยุทธ์และวิธีดำเนินการที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมและบริบทขององค์กร • เล็งเห็นความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิสัยทัศน์และเตรียมกลยุทธ์ให้องค์กรไว้รับมือการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น

ความสามารถในการพัฒนาคน

(Developing and Coaching– DC)

<u>คำจำกัดความ:</u> ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: เชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถได้ หรือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้รับการพัฒนา • เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้พัฒนาตนเองตามความประสงค์ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง • แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นสามารถจะเรียนรู้ ปรับปรุงผลงาน และพัฒนาศักยภาพตนเองได้
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน • สอนงานในรายละเอียด และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานโดยมุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลนั้น
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้เหตุผลประกอบการสอนและคำแนะนำ และให้ความสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น • ให้แนวทางที่เป็นประโยชน์ หรือสาธิตวิธีปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบการสอนและการพัฒนาบุคลากร • ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้งานง่ายขึ้น โดยการสนับสนุนด้านทรัพยากร อุปกรณ์ ข้อมูล หรือให้คำแนะนำในฐานะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นๆ • จัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ และทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ง่าย และดีขึ้น • ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีการพัฒนาศักยภาพหรือความสามารถที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น • เต็มใจให้การสนับสนุน หรือการช่วยเหลือในภาคปฏิบัติ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้อื่นสามารถพัฒนาความสามารถหรือศักยภาพของตนได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้คำติชมเรื่องผลงานอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่อง • ติชมผลการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) ทั้งด้านบวกและด้านลบโดยปราศจากอคติส่วนตัว เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง • แสดงความคาดหวังในด้านบวกว่าบุคคลนั้นๆ จะสามารถพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นได้ และให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับบุคลิก ความสนใจ และความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อปรับปรุงพัฒนาความรู้และความสามารถได้อย่างเหมาะสม • วางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดแข็ง และข้อจำกัดของผู้อื่นรวมทั้งดำเนินการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงในทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระยะยาวเพื่อเพิ่มผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร • มอบหมายงานที่เหมาะสม มีประโยชน์ และท้าทายความสามารถ มองหาโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถและประสบการณ์อื่นๆ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและในระยะยาว • รณรงค์ ส่งเสริม และผลักดันให้มีแผนหรือโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการส่งเสริมการเรียนรู้ (Learning Organization) อย่างเป็นระบบ • สร้างสรรค์ทางออก แนวทาง หรือสิ่งใหม่ๆ จากความเข้าใจในปัญหาหรือความต้องการเบื้องลึกของผู้อื่น เพื่อให้การส่งเสริม พัฒนา หรือปรับปรุงศักยภาพหรือความสามารถของผู้อื่นอย่างแท้จริงในระยะยาว • ผลักดันและสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ รวมถึงดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรณรงค์ ส่งเสริม ผลักดัน แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรอย่างเป็นระบบ

การคิดเชิงกลยุทธ์

(Strategic Thinking– ST)

คำจำกัดความ: ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1: เข้าใจและปรับตัวให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของงานของตน

- เข้าใจและปฏิบัติตนให้เหมาะสมสอดคล้องกับกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของในการปฏิบัติภารกิจในงานของตนได้
- จัดลำดับความสำคัญของงานประจำวันของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานของตนได้

ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ความเข้าใจและเชื่อมโยงสิ่งที่ตนปฏิบัติอยู่ในงานเข้ากับเป้าหมายใหญ่ของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือขององค์กร

- ประเมินและเชื่อมโยงการปฏิบัติภารกิจประจำวันให้เข้ากับบริบทของกลยุทธ์ของหน่วยงาน โดยพิจารณาว่า กิจกรรมงานหรือวัตถุประสงค์ในเป้าหมายระยะสั้นนั้นสามารถจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานได้ด้วยหรือไม่
- สามารถประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบ ประสบการณ์และบทเรียนต่างๆ มาใช้กำหนดข้อเสนอหรือแนวทาง (Implication) เชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้

ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ประสบการณ์ ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนมาปรับหรือกำหนดกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบหรือองค์กร

- ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่
- ประยุกต์ Best Practice หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดโครงการหรือแผนงานที่มีผลสัมฤทธิ์และมีประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่
- กำหนดประเด็นต่างๆ ปัญหาอุปสรรค หรือโอกาสต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน แล้วประยุกต์ประสบการณ์ บทเรียนในอดีต ฯลฯ มาปรับกลยุทธ์และวิธีการทำงานของตนหรือหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ 4: เข้าใจถึงผลกระทบต่างๆ ที่ผลต่อหน่วยงาน หรือองค์กร และเตรียมการรองรับ

- คาดการณ์ถึงทิศทาง แนวโน้มในอนาคต และผลกระทบต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน หรือองค์กรและกำหนดแผนกลยุทธ์ไว้รองรับ
- ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศและต่างประเทศที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ แผนหรือนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ระดับที่ 5: กำหนดกลยุทธ์ระยะยาวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอก

- ศึกษาศักยภาพขององค์กรในปัจจุบัน และดำเนินการปรับเปลี่ยนที่สำคัญเพื่อเสริมศักยภาพในการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจระยะยาว
- ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ ประเด็นต่างๆ และปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย ฯลฯ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมาใช้กำหนดแผนกลยุทธ์องค์กรในระยะยาว
- สรรสร้างและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในงานกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากบริบทประเทศไทย ระบบการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมในภาพรวม เพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่แตกต่างและสร้างประโยชน์สูงสุดกับองค์กร
- คิดและปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรในภาพรวม ให้เป็นกลยุทธ์ใหม่ที่ช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนขึ้นได้

พจนานุกรม
สมรรถนะประจำสายงาน


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

(Monitoring and Overseeing– MO)

<u>คำจำกัดความ</u>: เจตนาที่จะกำกับดูแล และติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศชาติเป็นสำคัญ
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: ตระหนัก เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่น • ตระหนัก เห็นความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ของการกำกับติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในงาน เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ และเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานของตนเอง หน่วยงาน หรือองค์กร
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกระตือรือร้นในการกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่น • แสดงพฤติกรรมกระตือรือร้นในการกำกับติดตามการดำเนินงานของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในงาน เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินงานของตนเอง หน่วยงาน หรือองค์กร และสามารถระบุความเป็นไป หรือความก้าวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นได้
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกำกับติดตามการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ • ดำเนินการกำกับติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ และเป็นระยะ และสามารถวิเคราะห์ และระบุข้อมูล ข้อเท็จจริง สาเหตุ สิ่งผิดปกติ และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง เพื่อนำไปสู่การดำเนินการต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ • ปรับสถานการณ์ กระบวนการ หรือวิธีการต่างๆ เพื่อจำกัดทางเลือกของผู้อื่น หรือเพื่อบีบคั้นให้ผู้อื่นปฏิบัติในกรอบที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือระเบียบปฏิบัติที่กำหนดไว้
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำกับติดตาม และตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้อื่นอย่างใกล้ชิด • สำรวจ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นอย่างใกล้ชิดและในเชิงลึก รวมทั้งวิเคราะห์ ประมวล วิจัย และสรุปผลการดำเนินการ การตอบสนอง และการให้บริการต่างๆ ที่ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ • หมั่นควบคุม ตรวจตรา และตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินงานต่างๆ ในทุกขั้นตอนอย่างละเอียดของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องในงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ • ออกคำเตือน (โดยชัดแจ้งว่าจะเกิดอะไรขึ้นหากผู้อื่นไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือกระทำการละเมิดกฎหมาย) และสั่งการให้ปรับปรุงการดำเนินงานต่างๆ ในเชิงปริมาณหรือคุณภาพให้ถูกต้องตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และจัดการกับการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง หรือสิ่งผิดกฎหมายอย่างเด็ดขาดตรงไปตรงมา • ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา หรือใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเด็ดขาดเมื่อผู้อื่นหรือหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลมีการดำเนินงานต่างๆ ที่ไม่ดี ไม่ถูกต้อง หรือทำผิดกฎหมายอย่างร้ายแรง • กำหนด หรือปรับมาตรฐาน ข้อบังคับ หรือกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้แตกต่าง ท้าทาย หรือสูงขึ้น (เมื่อสภาวแวดล้อมเปลี่ยนไป) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น

การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ
(Professional Problem Solving – PPS)

คำจำกัดความ: ความสามารถในวิเคราะห์ปัญหาหรือเล็งเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความเชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสายวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: ติดตามหาความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ในสายวิชาชีพ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาระยะสั้นที่เกิดขึ้น • กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือในงานของหน่วยงาน เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ไขปัญหา • ใช้ความรู้ในสายอาชีพของตนในการลงมือแก้ไข เมื่อเล็งเห็นปัญหาหรืออุปสรรคโดยไม่รอช้า
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และวิเคราะห์และตัดสินใจอย่างมีข้อมูลและเหตุผลในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น • วิเคราะห์ข้อมูล และหาเหตุผลตามแนวคิด และหลักการในวิชาชีพ เพื่อตัดสินใจดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด • พลิกแพลงหรือประยุกต์แนวทางในการแก้ปัญหา โดยอ้างอิงจากข้อมูล หลักการ และแนวคิดในสายวิชาชีพ หรือประสบการณ์ในการทำงาน
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวิเคราะห์ปัญหาที่ผ่านมา และวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหา • วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา หรือสถานการณ์ได้อย่างรอบด้าน (โดยอาศัยประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาในสายอาชีพ) รวมทั้งวางแผน และคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น • วางแผน และทดลองใช้วิธีการ องค์ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายอาชีพ ในการป้องกัน หลีกเลี่ยงหรือแก้ไขปัญหาให้เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และผสมผสานแนวคิดในเชิงสหวิทยาการเพื่อหลีกเลี่ยง ป้องกันหรือแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว • วิเคราะห์ และผสมผสานศาสตร์หลายๆ แขนง (โดยอาศัยประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญที่ทั้งกว้างและลึก รวมทั้งความสามารถพิเศษ (Charisma)) เพื่อแก้ไขปัญหาซึ่งมีความซับซ้อนในระยะสั้นและเตรียมการป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาวได้ • คิดนอกกรอบ ริเริ่มโครงการ หรือกระบวนการทำงานต่างๆ ในลักษณะบูรณาการหลายหน่วยงาน/หลายวิชาชีพ เพื่อแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนหรือสร้างความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ/สหวิทยาการ เพื่อแก้ไขและหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน • ปรับเปลี่ยน (Reshape) องค์กรให้มีการบูรณาการในเชิงวิชาชีพ หรือให้มีความเชี่ยวชาญในสายอาชีพอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถแก้ไข ป้องกันและหลีกเลี่ยงปัญหาที่มีผลกระทบสูงหรือมีความซับซ้อนสูงขององค์กรได้อย่างยั่งยืน • เป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพที่สามารถป้องกัน และหลีกเลี่ยงปัญหาที่มีผลกระทบเชิงนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือสามารถแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบ แปรวิกฤติให้เป็นโอกาส และเกิดประโยชน์อย่างยั่งยืนแก่องค์กรในระยะยาว

การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก
(Problem Solving and Proactiveness- PSP)

<u>คำจำกัดความ:</u> การตระหนักหรือเล็งเห็นโอกาสหรือปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และวางแผน ลงมือกระทำการเพื่อเตรียมใช้ประโยชน์จากโอกาสหรือป้องกันปัญหา ตลอดจนพลิกวิกฤติต่างๆ ให้เป็นโอกาส
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: การตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว และเด็ดเดี่ยวในเหตุวิกฤติ หรือสถานการณ์จำเป็น • ตอบสนองอย่างรวดเร็ว และเด็ดเดี่ยวเมื่อมีเหตุวิกฤติหรือในสถานการณ์ที่จำเป็นเพื่อให้ทันต่อความเร่งด่วนของสถานการณ์นั้นๆ
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสและลงมือกระทำการโดยไม่รีรอ • ตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาสในขณะนั้นและลงมือกระทำการโดยไม่รีรอให้สถานการณ์คลี่คลายไปเอง หรือปล่อยโอกาสหลุดลอยไป อีกทั้งรู้จักพลิกแพลงวิธีการ กระบวนการต่างๆ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา หรือใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเล็งเห็นโอกาสหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะใกล้ (ประมาณ 1-3 เดือนข้างหน้า) • คาดการณ์และเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในระยะเวลา 1-3 เดือนถัดจากปัจจุบัน และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสในสถานการณ์นั้นๆ อีกทั้งเปิดกว้างรับฟังแนวทางและความคิดหลากหลายอันอาจเป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปัญหา
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเล็งเห็นโอกาสหรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะกลาง (ประมาณ 4-12 เดือนข้างหน้า) • คาดการณ์และเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในระยะเวลา 4-12 เดือนถัดจากปัจจุบัน และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสในสถานการณ์นั้นๆ ตลอดจนทดลองและเสาะหาวิธีการ แนวคิดใหม่ๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ในการป้องกันปัญหาและสร้างโอกาสในอนาคต
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหาและสร้างโอกาสในระยะยาว • คาดการณ์และเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาวและเตรียมการล่วงหน้าเพื่อป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาส อีกทั้งกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความกระตือรือร้นต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างโอกาสให้องค์กรในระยะยาว

การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล
(Information Seeking and Management– ISM)

<u>คำจำกัดความ</u>: ความสามารถในการสืบเสาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปมปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจากสภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้มานั้นมาประมวลและจัดการอย่างมีระบบ คุณลักษณะนี้อาจรวมถึงความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็น ปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต่องานในหน้าที่
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: หาข้อมูลในระดับต้นและแสดงผลข้อมูลได้ • สามารถหาข้อมูลโดยการถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง การใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้วและสรุปผลข้อมูลเพื่อแสดงผลข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เช่น กราฟ รายงาน ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้วิธีการสืบเสาะหาข้อมูลเพื่อจับประเด็นหรือแก่นความของข้อมูลหรือปัญหาได้ • สามารถสืบเสาะปัญหาหรือสถานการณ์อย่างลึกซึ้งกว่าการตั้งคำถามตามปรกติธรรมดา หรือสืบเสาะจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้มาซึ่งแก่นหรือประเด็นของเนื้อหา และนำแก่นหรือประเด็นเหล่านั้นมาจัดการวิเคราะห์ ประเมินผลให้เกิดข้อมูลที่ลึกซึ้งมากที่สุด
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และหาข้อมูลในเบื้องลึก (Insights) • ค้นหาหรือสอบถามเจาะลึกอย่างต่อเนื่อง (เช่น จากหนังสือ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข่าวต่างๆ) เพื่อให้เข้าใจถึงมุมมองทัศนะความคิดเห็นที่แตกต่าง ต้นตอของสถานการณ์ ปัญหา หรือโอกาสที่ซ่อนเร้นอยู่ในเบื้องลึก และนำความเข้าใจเหล่านั้นมาประเมินผล และตีความเป็นข้อมูลได้อย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานสูงสุด
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบให้เชื่อมต่อข้อมูลที่ขาดหายไปหรือคาดการณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ • จัดทำการวิจัยโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่หรือสืบค้นจากแหล่งข้อมูลที่แปลกใหม่แตกต่างจากปรกติธรรมดาทั่วไปอย่างเป็นระบบหรือเป็นไปตามหลักการทางสถิติ และนำผลที่ได้นั้นมาเชื่อมต่อข้อมูลที่ขาดหายไป หรือพยากรณ์หรือสร้างแบบจำลอง (model) หรือสร้างระบบ (system formula) ได้อย่างถูกต้องและเป็นระบบ
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง • วางระบบการสืบค้น เพื่อให้มีข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ป้อนเข้ามาอย่างต่อเนื่องและสามารถออกแบบ เลือกใช้ หรือประยุกต์วิธีการในการจัดทำแบบจำลองหรือระบบต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและมีนัยสำคัญ

การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

(Controlling and Managing Situation– CMS)

คำจำกัดความ: ความสามารถในการควบคุม และบริหารจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม แม้ว่าอยู่ในเหตุการณ์ที่วิกฤติ คับขัน และยากลำบาก โดยมีเจตนาที่จะให้บุคคลรอบข้างมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นปกติเช่นกัน นอกจากนั้นยังเป็นความสามารถในการควบคุม และจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และดำเนินการให้ความช่วยเหลือ บริการ บรรเทาทุกข์ หรือการดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป็นประโยชน์แก่ผู้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่น โดยมีพื้นฐานของความมีจิตใจที่เป็นกุศล (จิตสาธารณะ) เห็นความสุขของผู้บริการ ประชาชน หรือผู้อื่นเป็นที่ตั้งมากกว่าสิ่งอื่นใด

ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1: ควบคุมอารมณ์ และความรู้สึกตนเองได้อย่างเหมาะสมกับเหตุการณ์ยากลำบาก วิกฤต หรือเหตุการณ์ไม่ปกติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

- ควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้อย่างเหมาะสม (โดยไม่แสดงอาการตื่นตระหนก ตกใจ หรือเสียใจ) กับสถานกาณ์ที่เกิดขึ้นโดยฉพาะสถานการณ์ที่ไม่ปกติ เช่น เหตุการณ์คับขัน ยากลำบาก หรือเหตุการณ์ร้ายแรงต่างๆ เป็นต้น เพื่อป้องกันมิให้บุคคลรอบข้างเกิดอารมณ์หรือมีความรู้สึกร่วมด้วย
- ใส่ใจกับสภาพแวดล้อม สัญญาณทางกายภาพ และสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า และพยายามควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก และปฏิกิริยาของตนให้อยู่ภาวะปกติได้

ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความอดทนต่อเหตุการณ์ยากลำบาก วิกฤต หรือเหตุการณ์ไม่ปกติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และ/หรือจัดการอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่นให้เป็นปกติได้

- มีความอดทนต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เหตุการณ์ที่มีความยากลำบาก วิกฤติ คับขัน หรือเหตุอันไม่ปกติต่างๆ เป็นต้น โดยไม่แสดงความย่อท้อ หรือความไม่พอใจต่อความยากลำบากนั้นๆ
- ไม่บ่ายเบี่ยง หรือหลีกเลี่ยงจากเหตุการณ์ที่มีความยากลำบาก วิกฤติ คับขัน หรือเหตุอันไม่ปกติต่างๆ แต่เข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจ และตั้งใจ โดยมีความมุ่งหวังที่จะให้การดูแล ความช่วยเหลือ และบรรเทาทุกข์ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
- บริหารจัดการ หรือควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นให้เป็นปกติได้ เช่น ปลอบใจ โน้มน้าวจูงใจ หรือให้คำแนะนำต่างๆ เป็นต้น เมื่ออยู่ในเหตุการณ์ที่มีความยากลำบาก วิกฤติ คับขัน หรือเหตุอันไม่ปกติต่างๆ

ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและให้ความช่วยเหลือได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่น

- ควบคุม ดูแล และจัดการสถานการณ์ หรือเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น เช่น เหตุการณ์ที่มีความยากลำบาก วิกฤติ คับขัน หรือเหตุอันไม่ปกติต่างๆ เป็นต้น ได้อย่างเหมาะสม
- ให้การดูแล ความช่วยเหลือ และบรรเทาทุกข์ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และสอดคล้องความต้องการของผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่น

ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้บริการ ความช่วยเหลือ และดำเนินการต่าง ๆ ด้วยจิตกุศลให้ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นมีความสุข และได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

- ให้บริการ ความช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ และดำเนินการต่างๆ แก่ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่น (ที่มีความเดือดร้อด) ด้วยจิตกุศล (จิตสาธารณะ) แม้ว่าตนเองจะต้องประสบกับความยากลำบาก อุปสรรค หรือสูญเสียประโยชน์บางอย่าง โดยมีความมุ่งหวังให้ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นมีความสุข และได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด
- ติดตาม และประเมินผลการให้บริการ ความช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ และดำเนินการต่างๆ แก่ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นอย่างใกล้ชิด ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถให้บริการ ความช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ และดำเนินการต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สอดคล้องความต้องการ และได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด
- เสียสละ และอุทิศประโยชน์ส่วนตัว และความสะดวกสบายต่างๆ เพื่อให้บริการ ความช่วยเหลือ บรรเทาทุกข์ และดำเนินการต่างๆ แก่ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ ทั้งสิ้น

ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสียสละประโยชน์บางส่วนขององค์กร เพื่อให้ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด

- เสียสละ และอุทิศประโยชน์บางส่วนขององค์กร เพื่อให้ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นได้รับประโยชน์อย่างสูงสุด และสอดคล้องความต้องการอย่างแท้จริง

การคิดวิเคราะห์

(Analytical Thinking– AT)

คำจำกัดความ: ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา โดยคิดวิเคราะห์ออกเป็นส่วนย่อยๆ เป็นรายการ หรือเป็นขั้นตอน และเห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยรู้ถึงสาเหตุ และผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: แตกและแยกแยะปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ • แยกแยะหรือแตกปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ โดยยังไม่คำนึงถึงลำดับความสำคัญ • จัดทำและระบุรายการหรือปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎีต่างๆ เป็นข้อๆ แต่อาจยังไม่ได้จัดลำดับก่อนหลัง
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดลำดับความสำคัญของประเด็น ปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ได้ • แยกแยะหรือแตกปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ และจัดเรียงงาน กิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญก่อนหลังเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการต่อไปตามความเร่งด่วนหรือความจำเป็น • เข้าใจและระบุขั้นตอน ลำดับก่อนหลังของประเด็นต่างๆ ได้ ตั้งข้อสังเกต ระบุข้อบกพร่องของขั้นตอนงานได้อันเป็นผลจากความเข้าใจในลำดับความสำคัญหรือลำดับก่อนหลังของสิ่งต่างๆ
ระดับที่ 3: แสดงวามสามารถระดับที่ 2 และเข้าใจและเชื่อมโยงความสัมพันธ์เบื้องต้นของปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ได้ • เชื่อมโยงความสัมพันธ์อย่างง่ายๆ ระหว่างเหตุและผลที่ก่อให้เกิดเป็นปัญหาได้ • ระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กันในสถานการณ์หนึ่งๆ หรือแยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้ • อธิบายเหตุผลความเป็นมา แยกแยะข้อดี และข้อเสียของปัญหา สถานการณ์ ฯลฯ เป็นประเด็นต่างๆ ได้อย่างมีเหตุมีผล
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหา แนวคิด ประเด็น สถานการณ์ หลักการ ทฤษฎี ฯลฯ ได้ • แยกแยะและเชื่อมโยงประเด็น ปัญหา หรือปัจจัยต่างๆ ที่ซับซ้อนได้ในหลายๆ แง่มุม เช่น เหตุ ก. นำไปสู่ เหตุ ข. เหตุ ข. นำไปสู่เหตุ ค. และนำไปสู่เหตุ ค. ฯลฯ • แยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของประเด็น ปัญหาที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนเป็นรายละเอียดในชั้นต่างๆ อีกทั้งวิเคราะห์ว่าแง่มุมต่างๆ ของปัญหาหรือสถานการณ์หนึ่งๆ สัมพันธ์กันอย่างไร คาดการณ์ว่าจะมีโอกาส หรืออุปสรรคอะไรบ้าง
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิคและความรู้เฉพาะด้านในการคิดวิเคราะห์ • ประยุกต์ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เทคนิคเฉพาะด้าน เช่น หลักสถิติขั้นสูง ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์หรือบริการมาวิเคราะห์ประเด็น หรือปัญหาต่างๆ ในงานอันทำให้ได้ข้อสรุปหรือคำตอบที่ไม่อาจบรรลุได้ด้วยวิธีปรกติธรรมดาทั่วไป • วิเคราะห์ปัญหาในแง่มุมที่ลึกซึ้งถึงปรัชญาแนวคิดเบื้องหลังของประเด็นหรือทางเลือกต่างๆ ที่ซับซ้อนเหล่านั้น

การบริหารความเสี่ยง

(Risk Management– RISK)

<u>คำจำกัดความ</u>: ความสามารถในการระบุความเสี่ยง และหาวิธีการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนระแวดระวัง ควบคุม และลดความเสี่ยงในทุกทางที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: เห็นถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงและระบุความเสี่ยงในหน่วยงาน • ตระหนักและให้ความร่วมมือในการพิทักษ์ประโยชน์ และบริหารความเสี่ยงของหน่วยงาน • สามารถระบุความเสี่ยงของงาน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องได้ • วิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อภารกิจในหน่วยงานของตนได้
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปรับปรุงงานของตนให้พร้อมเผชิญความเสี่ยงด้านต่าง ๆ • คำนึงถึงผลของความเสี่ยงหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ประเมินระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และเตรียมการรับมือไว้ก่อน • ศึกษาและพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ทักษะ และเทคนิคต่างๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในจัดทำแผนเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงาน
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และคาดการณ์ล่วงหน้าและเตรียมรับมือกับความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอซึ่งจะมีผลเสียต่อการทำงาน • หมั่นคาดการณ์และหาแนวโน้ม ช่องโหว่ ข้อบกพร่อง ฯลฯ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร อันอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงในการดำเนินงานในหน่วยงาน และดำเนินการแก้ไข หรือเตรียมหาทางรับมือกับความเสี่ยงนั้น • ติดตาม ประเมิน และปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และบริหารความเสี่ยงขององค์กรในภาพรวม • ควบคุม บริหาร และกระจายความเสี่ยงในระดับกลยุทธ์ของหน่วยงาน/องค์กร เพื่อส่งเสริมให้องค์กรมีการดำเนินงานไปในทิศทางที่มีเสถียรภาพมั่นคง • กำหนดวิธีการปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมทั้งองค์กรและสอดคล้องกับนโยบายบริหารความเสี่ยงขององค์กร หรือมาตรฐานสากล
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และแปรความเสี่ยงให้เป็นโอกาสในการดำเนินงาน • พิจารณาความเสี่ยงด้วยมุมมองใหม่ และหาวิธีแปรความเสี่ยงที่มีอยู่ หรือที่คาดการณ์ไว้ให้เป็นโอกาสในการดำเนินงาน • ใช้ความเสี่ยงทางการดำเนินงานขององค์กรเป็นเหตุผล หรือแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนใหม่ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เป็นโอกาสในการแข่งขันขององค์กร

การบริหารทรัพยากร

(Resource Management– RM)

<u>คำจำกัดความ:</u> การตระหนักเสมอถึงความคุ้มค่าระหว่างทรัพยากร (งบประมาณ เวลา กำลังคนเครื่องมือ อุปกรณ์ ฯลฯ) ที่ลงทุนไปหรือที่ใช้การปฏิบัติภารกิจ (Input) กับผลลัพธ์ที่ได้ (Output) และพยายามปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานเกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด อาจหมายรวมถึงความสามารถในการจัดความสำคัญในการใช้เวลา ทรัพยากร และข้อมูลอย่างเหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่ายสูงสุด
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น • ตระหนักถึงความคุ้มค่าและค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน • ปฏิบัติงานตามกระบวนการขั้นตอนที่กำหนดไว้ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรไม่เกินขอบเขตที่กำหนด
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และมีความพยายามที่จะลดค่าใช้จ่ายเบื้องต้น • ตระหนักและควบคุมค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานโดยมีความพยายามที่จะลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น • จัดสรรงบประมาณ ค่าใช้จ่าย ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกำหนดการใช้ทรัพยากรให้สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ต้องการ • ประเมินผลความมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อปรับปรุงการจัดสรรทรัพยากรให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มขึ้น หรือมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือมีค่าใช้จ่ายที่ลดลง • ระบุข้อบกพร่อง วิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของกระบวนการการทำงานและกำหนดการใช้ทรัพยากรที่สัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่ต้องการโดยมองผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเชื่อมโยงหรือประสานการบริหารทรัพยากรร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่าสูงสุด • เลือกปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับหลายหน่วยงาน และไม่กระทบกระบวนการทำงานต่างๆ ภายใน องค์กร • วางแผนและเชื่อมโยงภารกิจของหน่วยงานตนเองกับหน่วยงานอื่น (Synergy) เพื่อให้การใช้ทรัพยากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเกิดประโยชน์สูงสุด • กำหนดและ/หรือสื่อสารกระบวนการการบริหารทรัพยากรที่สอดคล้องกันทั่วทั้งองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสนอกระบวนการใหม่ๆ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน • พัฒนากระบวนการใหม่ๆ โดยอาศัยวิสัยทัศน์ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ต่างๆ มาประยุกต์ในกระบวนการทำงาน เพื่อลดภาระการบริหารงานให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด • สามารถเพิ่มผลผลิตหรือสร้างสรรค์งานใหม่ ที่โดดเด่นแตกต่างให้กับหน่วยงาน และองค์กร โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย

(Safety Mind- SM)

คำจำกัดความ: ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การระวังภัย รวมทั้งการป้องกันภัยต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันภัย เหตุอันตราย และสาธารณภัยต่างๆ ตั้งแต่การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันทั่วไป รวมถึงการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือ การบรรเทาทุกข์ การฟื้นฟูผู้ประสบภัยให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการระวังภัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสังคมในระยะยาว

ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ 1: ตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย และผลเสียของการเกิดเหตุอันตราย สาธารณภัย รวมถึงสามารถอธิบายได้ถึงวิธีการจัดการเพื่อแก้ไข และการป้องกันเหตุไม่ปลอดภัยต่าง ๆ

- ให้ความสนใจกับปัจจัยต่าง ๆ รอบตัว ที่อาจเป็นต้นเหตุของการเกิดภัย และความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ รวมถึงสนใจในที่มาของเหตุการณ์ความไม่ปลอดภัย/ปัญหาสาธารณภัยที่เกิดขึ้น โดยสามารถอธิบายถึงสาเหตุของความไม่ปลอดภัยดังกล่าว
- รู้วิธีจัดการกับความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดภัย การป้องกัน และวิธีแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัย หรือเพื่อมิให้ภัยลุกลามขยายวงกว้างจนกลายเป็นปัญหาสาธารณภัย
- ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอันตราย สาธารณภัย รวมถึงความรู้ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ
- เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และการรณรงค์เพื่อพฤติกรรมที่ปลอดภัยต่าง ๆ

ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นผู้ไม่ประมาท รอบคอบ ระแวดระวังภัย และความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ทั้งกับตัวเองหรือผู้ร่วมงาน และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทรัพยากรที่มีอยู่ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัยได้

- กระทำการใด ๆ ด้วยความรอบคอบ ไม่ประมาท เพื่อให้เกิดความปลอดภัย ทั้งในการดำเนินกิจกรรมส่วนตัวในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงาน
- โน้มน้าวชักชวนเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องให้ตระหนักถึงคุณประโยชน์ของความปลอดภัยอย่างแท้จริง ชี้ให้เห็นถึงอันตรายและผลเสียของการกระทำที่ไม่ปลอดภัยที่อาจการลุกลามขยายวงกว้างจนกลายเป็นปัญหาสาธารณภัย
- ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องให้มีพฤติกรรมที่ปลอดภัย
- สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการป้องกันมิให้เกิดภัย รวมถึงประยุกต์ใช้ความรู้และทรัพยากรที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหาความไม่ปลอดภัย เพื่อมิให้ลุกลามขยายวงกว้างจนกลายเป็นปัญหาสาธารณภัย

ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวิเคราะห์ สังเคราะห์ มองเห็นทางเลือกในการนำวิธีการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เหมาะสมมาปรับใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด

- มองเห็นทางเลือกในการนำวิธีการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เหมาะสมมาปรับใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุด
- สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เป็นอยู่ อธิบายให้ความเห็นต่างๆ ในประเด็นปัญหาของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และระบบการบริหารจัดการในปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง
- หมั่นวิเคราะห์ และมองหาแนวโน้ม ช่องโหว่ ข้อบกพร่อง ฯลฯ ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร อันจะทำให้เกิดปัญหากับการบริหารจัดการสาธารณภัย และดำเนินการแก้ไข หรือเตรียมหาทางรับมือกับปัญหานั้น
- ติดตาม ประเมิน และปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ความไม่ปลอดภัย/ปัญหาสาธารณภัยที่เกิดขึ้น ที่อาจเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ
- สามารถจัดการกับปัญหาสาธารณภัยประเภทต่างๆ ที่มีความซับซ้อนได้ ทั้งในแง่ของการป้องกัน การช่วยเหลือ บรรเทา รวมถึงการฟื้นฟู

ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และพัฒนากระบวนการในการบริหารจัดการสาธารณภัยที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

- สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการสาธารณภัย เพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือรูปแบบในการบริหารจัดการสาธารณภัย ที่เหมาะสมต่อการนำไปใช้ในสถานการณ์ภัยในพื้นที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- เสนอแนวทางปฏิบัติในการจัดการกับปัญหาในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และถ่ายทอดแบบอย่างที่ดีของการดำเนินงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อมุ่งหวังให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่างๆ สามารถดำเนินการบริหารจัดการสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- มุ่งปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงระบบ และวิธีการในการป้องกัน ช่วยเหลือ บรรเทาและฟื้นฟู ให้มีคุณภาพ เพื่อให้ได้สามารถดำเนินการเพื่ออสร้างความปลอดภัยให้กับองค์กร ชุมชน หรือสังคมได้อย่างโดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และประเมินคุณค่า และทางเลือก เพื่อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่มีผลต่อการบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว

- สามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถประเมินทรัพยากรต่างๆ ทางด้านการบริหารจัดการสาธารณภัย สำหรับใช้เป็นทางเลือกในการดำเนินการเพื่อการป้องกัน ช่วยเหลือ และฟื้นฟูสภาพจากการเกิดสาธารณภัยได้อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงด้านสาธารณภัย
- สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยขึ้นในหน่วยงานหรือขอบเขตที่รับผิดชอบอันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสาธารณภัยที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว
- สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเข้ากับทุกกิจกรรมการทำงาน
- สนับสนุนการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีองค์ความรู้ที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนองค์กร
- สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในระดับชุมชนและสังคม
- เป็นแบบอย่างที่ดีของการมีจิตสำนึกความปลอดภัย ทั้งพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การดำเนินกิจกรรมส่วนตัวในชีวิตประจำวัน

การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
(Acts with Integrity– AI)

คำจำกัดความ: เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถนี้อาจรวมถึงการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: กระทำสิ่งต่าง ๆ ตามมาตรฐาน หรือตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ • ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ • ยึดถือหลักการและแนวทางตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ • เปิดเผยข้อมูลหรือเหตุผลอย่างตรงไปตรงมา
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยึดมั่นในแนวทางหรือขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำสิ่งต่าง ๆ • ปฏิเสธข้อเรียกร้องของผู้อื่นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่ขาดเหตุผลหรือผิดกฎระเบียบหรือแนวทางนโยบายที่วางไว้ • ดำเนินการอย่างไม่บิดเบือน โดยไม่อ้างข้อยกเว้นให้ตนเองหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนรู้จักหรือหน่วยงานภายใต้การดูแลหากมีการดำเนินงานที่ยอมรับไม่ได้
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐานหรือตามกฎหมายข้อบังคับ • หมั่นควบคุมตรวจตราการดำเนินการของหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎระเบียบหรือแนวทางนโยบายที่วางไว้ • ออกคำเตือนหรือพยายามประนีประนอมอย่างชัดแจ้งว่าจะเกิดอะไรขึ้นหากผลงานไม่ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้หรือกระทำการละเมิดกฎระเบียบหรือแนวทางนโยบายที่วางไว้
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และรับผิดชอบในสิ่งที่อยู่ในการดูแล • กล้าตัดสินใจในหน้าที่ โดยสั่ง ต่อรองหรือประนีประนอมให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ ระเบียบ นโยบายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ไปปรับปรุงผลงานในเชิงปริมาณหรือคุณภาพให้เข้าเกณฑ์มาตรฐาน แม้ว่าผลของการตัดสินใจอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์ • กล้ายอมรับความผิดพลาดและจัดการความความผิดพลาดที่จัดทำลงไป
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และจัดการกับผลงานไม่ดีหรือสิ่งผิดกฎระเบียบอย่างเด็ดขาดตรงไปตรงมา • ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาเมื่อผู้อื่นหรือหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล มีปัญหาผลงานไม่ดีหรือทำผิดกฎระเบียบอย่างร้ายแรง • ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์ตามกฎเกณฑ์ขององค์กร แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

การวางแผนและการจัดการ

(Planning and Organizing– PO)

คำจำกัดความ: ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: วางแผนงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ • วางแผนงานเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีผลลัพธ์ สิ่งที่ต้องจัดเตรียม และกิจกรรมต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเห็นลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนของงาน • วางแผนงานได้โดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วน • จัดลำดับของงานและผลลัพธ์ในโครงการเพื่อให้สามารถจัดการโครงการให้บรรลุตามแผนและเวลาที่วางไว้ได้ • วิเคราะห์หาข้อดี ข้อเสียและผลต่อเนื่องของแผนงานที่วาง เพื่อสามารถวางแผนงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนหรือเชื่อมโยงงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนเพื่อให้บรรลุตามแผนที่กำหนดไว้ได้ • วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ • วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยงหรือซับซ้อนกันหลายๆ งานหรือหลายๆ โครงการโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่สนับสนุนและไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานและเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น • วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแนวทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า อีกทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้ • เตรียมแผนรับมือกับสิ่งไม่คาดการณ์ไว้ได้อย่างรัดกุมและมีประสิทธิภาพ • วางแผนงานที่มีความเชื่อมโยงหรือซับซ้อนกันหลายๆ งานหรือหลายๆ โครงการโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่สนับสนุนและไม่ขัดแย้งกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับกลยุทธ์ในแผนให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้านั้นอย่างเป็นระบบ • ปรับกลยุทธ์และวางแผนอย่างรัดกุมและเป็นระบบให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด เพื่อแก้ปัญหา อุปสรรค หรือสร้างโอกาสนั้นอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

การวิเคราะห์และการบูรณาการ
(Synthesis Thinking – ST)

คำจำกัดความ: ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพรวมขององค์กร จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: เข้าใจแผนและนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร • เข้าใจนโยบาย กลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือองค์กร และสามารถนำความเข้าใจนั้นมาวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค โอกาสของหน่วยงาน หรือองค์กรออกเป็นประเด็นย่อยๆ ได้
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ความเข้าใจ รูปแบบหรือประสบการณ์ไปสู่ข้อเสนอหรือแนวทางต่าง ๆ ในงาน • สามารถระบุปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันที่อาจมีความคล้ายคลึง หรือต่างจากประสบการณ์ที่เคยประสบมาใช้กำหนดข้อเสนอหรือแนวทาง (Implication) เชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องบรรลุภารกิจที่กำหนดไว้หรือให้ปฏิบัติการได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการพิจาณาสถานการณ์ หรือกำหนดแผนงานหรือข้อเสนอต่าง ๆ • ประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อนที่มีฐานมาจากองค์ความรู้หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ ในการพิจารณาสถานการณ์ แยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ • สามารถใช้แนวคิดต่างๆ ที่เรียนรู้มาเชื่อมโยงอธิบายเหตุผลความเป็นมา แยกแยะข้อดี และข้อเสียของปัญหา สถานการณ์ ฯลฯ เป็นประเด็นต่างๆ ได้อย่างมีเหตุมีผล • ประยุกต์ Best Practice หรือผลการวิจัยต่างๆ มากำหนดโครงการหรือแผนงานที่ผลสัมฤทธิ์มีประโยชน์ต่อองค์กรหรืองานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเชื่อมโยงสถานการณ์ในประเทศและต่างประเทศเพื่อกำหนดแผนได้อย่างทะลุปรุโปร่ง • ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองภายในประเทศและต่างประเทศที่ซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนดแผนหรือนโยบายขององค์กรหรือหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่ • ระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กันในสถานการณ์หนึ่งๆ ในระดับหน่วยงาน/องค์กร/ประเทศ แล้วแยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ รวมถึงอธิบายชี้แจงสถานการณ์ที่ซับซ้อนดังกล่าวให้สามารถเป็นที่เข้าใจได้
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในงานกลยุทธ์ • สรรค์สร้างและบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในงานกลยุทธ์ โดยพิจารณาจากบริบทประเทศไทยและระบบอุตสาหกรรมในภาพรวมและปรับให้เหมาะสมปฏิบัติได้จริง • วิเคราะห์ปัญหาในแง่มุมที่ลึกซึ้งถึงปรัชญาแนวคิดเบื้องหลังของประเด็นหรือทางเลือกต่างๆ ที่ซับซ้อน อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้น การสร้างสรรค์และนำเสนอรูปแบบ วิธี ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร หรือสังคมและประเทศชาติโดยรวม

การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน

(Building Participation– BP)

<u>คำจำกัดความ</u>: การตระหนัก เต็มใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อสร้างและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงและยั่งยืน
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: ตระหนักและเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน • ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน หรือองค์กร • สนับสนุนให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมในการจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง • เชื่อมั่นในข้อดีและประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ จะช่วยให้การดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กรประสบความสำเร็จได้
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือดำเนินงานต่างๆ ร่วมกัน • เปิดใจ เต็มใจ และยอมรับให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อมูล หรือแสดงศักยภาพในการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน หรือองค์กร • เปิดโอกาสให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น • รับฟังความคิดเห็น คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ จากผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ เชื่อมโยง และต่อยอดความคิดเห็นของทุกภาคส่วน และร่วมตัดสินใจการดำเนินการต่างๆ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด • ประยุกต์ เชื่อมโยง และต่อยอดความคิด ข้อมูล และศักยภาพของการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของการมีส่วนร่วมจากผู้อื่น เครือข่ายภาคี หรือหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์และผลสัมฤทธิ์สูงสุด • วิเคราะห์ ปรับปรุง และขยายขอบเขตการมีส่วนร่วมในวงกว้างมากขึ้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง • ผสมผสาน (Integrate) ความคิดเห็น คำแนะนำ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ จากทุกภาคส่วน และหาผลสรุปร่วมกัน รวมทั้งให้ทุกภาคส่วนได้ร่วมตัดสินใจ (Decision Making) ในการดำเนินการต่างๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริง
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และรวมพลังทุกภาคส่วนและผลักดันให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง และเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง • เป็นตัวกลาง หรือศูนย์กลางในการรวมพลังทุกภาคส่วนและผลักดันการดำเนินการต่างๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลกระทบ (Impact) ในวงกว้าง และเกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน หรือสังคม • วางแผนและกำหนดแนวทาง กระบวนการ และกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน รวมทั้งประเมินศักยภาพของทุกภาคส่วนอย่างรอบด้าน เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถดึงการมีส่วนร่วมและศักยภาพในการดำเนินงานต่างๆ ให้เกิดผลกระทบในวงกว้างที่มีประโยชน์อย่างแท้จริง
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เป็นระบบ และยั่งยืน • สร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศของการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด • ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อรณรงค์ และผลักดันกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริงและยั่งยืน

การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

(Collecting Professional Knowledge and Expertise– CPKE)

<u>คำจำกัดความ:</u> ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน/ที่เกี่ยวข้อง • กระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน • หมั่นทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น • ติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน • รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนและที่เกี่ยวข้อง หรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน • ติดตามแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับใช้กับการทำงาน • เข้าใจประเด็นหลักๆ นัยสำคัญ และผลกระทบของวิทยาการต่างๆ อย่างลึกซึ้ง • สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ • สั่งสมความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และเล็งเห็นประโยชน์ ความสำคัญขององค์ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่องานของตนในอนาคต
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้ และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง • มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหลายด้าน (สหวิทยาการ) และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ให้ปฏิบัติได้อย่างกว้างขวางครอบคลุม • สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต • ขวนขวายหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนการทำงานของคนในองค์กรที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ • สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา • ให้การสนับสนุน ชมเชย เมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน • มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์

(Providing Knowledge and Building Relationships– PKBR)

<u>คำจำกัดความ</u>: มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่น และตั้งใจที่จะนำภูมิปัญญา นวัตกรรม เทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญ และองค์ความรู้ต่างๆ ไปส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย ควบคู่ไปกับการสร้าง พัฒนา และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถ นำไปใช้พัฒนาหน่วยงานให้มีประโยชน์ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: เข้าใจความจำเป็น ความสำคัญ และ/หรือแสวงหาโอกาส และช่องทางในการให้ความรู้ และการพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย • เข้าใจความจำเป็น และความสำคัญในการให้องค์ความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายเกิดการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงานได้ • แสวงหาโอกาส และช่องทางในการให้องค์ความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ แก่ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย โดยมีเจตนาที่จะช่วยให้ผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้องค์ความรู้ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีทั่วไปอย่างกว้าง ๆ แก่ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย • ริเริ่ม และให้องค์ความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ ทั่วไปอย่างกว้างๆ แก่ผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายสามารถนำไปปรับและประยุกต์ใช้ในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับเปลี่ยนเทคนิค และแนวทางในการให้ความรู้ และการพัฒนาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องตามความต้องการในการประกอบการอย่างแท้จริง • ปรับเปลี่ยนเทคนิค วิธีการ รูปแบบ และแนวทางในการพัฒนา และการให้ความรู้ได้ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องตามความต้องการ หรือการดำเนินงานทางธุรกิจของผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายอย่างแท้จริง • เยี่ยมเยียน ลงพื้นที่ และไปมาหาสู่ผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ และสามารถให้องค์ความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม แและสอดคล้องตามความต้องการของผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายอย่างแท้จริง
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเล็งเห็นแนวโน้ม ข้อจำกัด โอกาส หรือคาดการณ์ เตรียมการล่วงหน้า เพื่อให้คำแนะนำ และแนวทางในการพัฒนาการประกอบการได้ในระยะยาว • เล็งเห็นแนวโน้ม ข้อจำกัด ข้อบกพร่อง และโอกาส ฯลฯ ที่เป็นผลกระทบต่อการพัฒนาและการเพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบการของผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย และสามารถประยุกต์ และพัฒนาองค์ความรู้ คำแนะนำ ภูมิปัญญา นวัตกรรม และเทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และส่งเสริมการพัฒนาการประกอบการในระยะยาว • คาดการณ์ล่วงหน้าอันอาจก่อให้เกิดปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ ศักยภาพ และความสามารถของผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายในระยะยาว รวมทั้งดำเนินการแก้ไข พัฒนา หรือเตรียมหาทางรับมือกับปัญหา อุปสรรค หรือโอกาสนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ • สร้าง รักษา และมีความสัมพันธ์อันดี และแน่นแฟ้นกับผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายในความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถพัฒนา และต่อยอดความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการประกอบการอย่างแท้จริง และในระยะยาว
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดนโยบายและกรอบการพัฒนาภาคธุรกิจอุตสาหกรรมในภาพรวมได้สอดคล้องกับสภาวการณ์เศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศ • กำหนดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกรอบการพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายในภาพรวมของประเทศได้สอดคล้องกับสภาวการณ์เศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมของประเทศ และสามารถนำไปปฏิบัติใช้จริง (Implementation) เพื่อสนับสนุนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางการค้าอย่างยั่งยืน • ปลูกจิตสำนึก กระตุ้น และส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในองค์กรตระหนัก เห็นความสำคัญ และดำเนินการด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการหรือเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศให้เติบโตและมีประสิทธิภาพสูงสุด • วางแผน พัฒนาแผนการพัฒนา และให้ความรู้ คำแนะนำ และการพัฒนาโดยประยุกต์ Best Practice ผลการวิจัย ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์อันยาวนาน ในการกำหนดแผนงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่ายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และนำไปปฏิบัติใช้จริง (Implementation) ได้

ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

(Understanding People and Creative Responding– UPCR)

<u>คำจำกัดความ</u>: ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ • เข้าใจความหมายของผู้ติดต่อสื่อสาร และสามารถปรับการทำงานให้คล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการได้
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ได้ง่ายและพร้อมยอมรับความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยน • เต็มใจ ยอมรับ และเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่นทั้งในเชิงเนื้อหาและนัยเชิงอารมณ์ • เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ และทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย เมื่อสถานการณ์ปรับเปลี่ยนไป เช่น ได้รับข้อมูลใหม่หรือข้อคิดเห็นใหม่จากผู้เชี่ยวชาญ
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความหมายแฝงของบุคคลและสถานการณ์และเลือกปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่นและสร้างสรรค์ • มีวิจารณญาณในการปรับให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้า เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือขององค์กร • สามารถตีความหมายเบื้องลึกที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจนของบุคคลหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น แล้วปรับตัวให้สอดคล้อง และเหมาะสมกับกับแต่ละบุคคลหรือสถานการณ์ดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ • สามารถเลือกทางเลือก วิธีการ หรือกระบวนการมาปรับใช้กับสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ความเข้าใจในเชิงลึกต่อบุคคลหรือสถานการณ์มาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด • ใช้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในบุคคลหรือสถานการณ์ต่างๆ ให้เป็นประโยชน์ในทำงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด • ปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ระเบียบขั้นตอนหรือลักษณะการประสานงานของหน่วยงานหรือองค์กร ให้เข้ากับแต่ละสถานการณ์ แต่ยังคงเป้าหมายเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ทั้งหมด เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ • ปรับแผนกลยุทธ์ทั้งหมดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์เฉพาะหน้า • มีจิตวิทยาในการใช้ความเข้าใจผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการเจรจาทำความเข้าใจ หรือดำเนินงานให้ได้ตามภารกิจของหน่วยงาน

ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น

(Understanding of Local Area and Politics– ULAP)

<u>คำจำกัดความ</u>: มีพฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจประชาชน พื้นที่ รวมทั้งระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และติดตามข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถใช้ความเข้าใจที่ถูกต้องนั้นๆ ในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: ตระหนักถึงความสำคัญของการมีความเข้าใจที่ถูกต้อง และ/หรือรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ • ตระหนัก เห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการมีความรู้ และความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบว่าจะช่วยให้สามารถให้บริการ ให้ความรู้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม • รวบรวมข้อมูล ข่าวสาร และรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีความรู้ และความเข้าใจในเรื่องทั่ว ๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ • มีความเข้าใจในเรื่องทั่วไปๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ เช่น ลักษณะการประกอบการอาชีพ สภาพแวดล้อมทั่วไป การดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ ปัญหาและความต้องการต่างๆ ผู้นำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และระบบการปกครอง เป็นต้น เพื่อให้สามารถให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชน หรือสร้างประโยชน์ให้แก่พื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม • ติดตามข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ และมีความรู้ และความเข้าใจทั่วไปนั้นๆ ที่ถูกต้อง เพื่อสามารถให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม หรือสร้างประโยชน์ให้แก่พื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และหมั่นศึกษา ติดตามความเคลื่อนไหวต่างๆ อย่างใกล้ชิด และมีความรู้ และความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง ตรงประเด็น และมีความสำคัญโดยตรงประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ • มีความเข้าใจที่เฉพาะเจาะจง ตรงประเด็น และมีความสำคัญโดยตรงต่อประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบ ตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ และระบุข้อดี ข้อเสียต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบได้ และสามารถให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ หรือเกิดประโยชน์แก่พื้นที่ที่รับผิดชอบ • หมั่นศึกษา ค้นคว้า และติดตามข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบอย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ และสามารถระบุสาเหตุ และปัจจัยเชิงลึกที่มีความสำคัญและมีผลกระทบโดยตรงที่ช่วยให้สามารถให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมต่างๆ แก่ประชาชนในพื้นที่ที่ตนเองมีความรับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการ หรือสร้างประโยชน์ที่เกิดความได้เปรียบแก่พื้นที่ที่รับผิดชอบ
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดต่าง ๆ และสามารถประยุกต์และปรับความเข้าใจนั้น ๆ มาสร้างประโยชน์แก่ประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง • เข้าใจถึงปัจจัย และผลกระทบโดยตรง และโดยอ้อม ตลอดจนเข้าใจจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดต่างๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และสามารถประยุกต์และปรับความเข้าใจนั้นๆ ให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการอย่างแท้จริง • เสนอแนะวิธีการ แนวทาง และผลักดันการให้บริการ ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมต่างๆ ให้เกิดการปฏิบัติใช้จริง (Implementation) อย่างเป็นระบบ รูปธรรม และต่อเนื่องที่เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงโดยรวมแก่ประชาชน และพื้นที่ที่รับผิดชอบ โดยอาศัยการประยุกต์ ปรับ เชื่อมโยง และผสมผสาน (Integrate) ความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในเชิงลึกที่สังสมมา
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้ความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในเชิงลึกและรอบด้านมากำหนดกลยุทธ์ และนโยบายที่สร้างประโยชน์ในระยะยาวแก่ประชาชน ชุมชน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด • ใช้ความเข้าใจประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองท้องถิ่นในเชิงลึกและรอบด้าน ตลอดจนประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญที่สั่งสมมาอย่างยาวนานมากำหนดกลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานต่างๆ ที่สร้างประโยชน์ในระยะยาว ตลอดจนมูลค่าเพิ่ม (Value Added) แก่ประชาชน ชุมชน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความคิดสร้างสรรค์
(Innovation- INV)

คำจำกัดความ: ความสามารถในการที่จะนำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) หรือสร้างนวัตกรรม หรือ ริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และยอมทดลองวิธีอื่นๆ เพื่อมาทดแทนวิธีการที่ใช้อยู่เดิมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและใคร่รู้ • เต็มใจที่จะยอมรับและปรับตัวต่อความริเริ่มสร้างสรรค์หรือสิ่งใหม่ เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด • แสดงความสงสัยใคร่รู้และต้องการทดลองวิธีการใหม่ๆ ที่อาจส่งผลให้ปฏิบัติงานได้ดีขึ้น • เต็มใจที่จะเสาะหาและศึกษาวิธีการที่แปลกใหม่ที่อาจนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสร้างสรรค์และหมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ • หมั่นปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ • เปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานใหม่ๆ ที่สอดคล้องและสนับสนุนหน่วยงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และคิดนอกกรอบเพื่อปรับเปลี่ยนการดำเนินงานใหม่ในหน่วยงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ • ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการทำงานมาปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ให้เข้ากับสถานการณ์ แต่ยังคงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด • ไม่จำกัดตนเองอยู่กับแนวคิดดั้งเดิมที่ใช้กัน พร้อมจะทดลองวิธีการใหม่ๆ มาปรับแก้ไขระเบียบขั้นตอนการทำงานที่ล้าสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน • นำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) ในงานของตนอย่างสร้างสรรค์ก่อนที่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชา
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร • ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ ทฤษฎี หรือแนวคิดที่ได้รับการยอมรับมาเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) ในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น • ริเริ่มสร้างสรรค์แนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่างๆ ให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือมีคุณภาพสูงขึ้น โดยแนวทางใหม่ๆ หรือ Best Practice นี้อาจมีอยู่แล้วในองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐหรือเอกชน และทั้งในและต่างประเทศ
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างนวัตกรรมในระบบอุตสาหกรรมของประเทศโดยรวม • คิดนอกกรอบ พิจารณาสิ่งต่างๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การวิจัย การประดิษฐ์คิดค้น หรือการสร้างสรรค์ เพื่อนำเสนอต้นแบบ สูตร รูปแบบ วิธี ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนและเป็นประโยชน์ต่อระบบอุตสาหกรรมหรือสังคมและประเทศชาติโดยรวม • สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือสร้างโอกาสใหม่ทางธุรกิจในองค์กร ด้วยการให้การสนับสนุนทางทรัพยากร หรือจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการแสดงออกทางความคิดสร้างสรรค์

ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

(Accuracy and Order– AO)

<u>คำจำกัดความ:</u> ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: ต้องการทำงานให้ถูกต้องและชัดเจน • ตั้งใจทำงานให้ถูกต้อง สะอาดเรียบร้อย • ละเอียดถี่ถ้วนในการปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่วางไว้ • แสดงอุปนิสัยรักความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั้งในงานและในสภาวะแวดล้อมรอบตัว อาทิ จัดระเบียบโต๊ะทำงาน และบริเวณหน่วยงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่ ริเริ่มหรือร่วมดำเนินกิจกรรมเพื่อความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน อาทิ กิจกรรม 5 ส. ด้วยความสมัครใจ กระตือรือร้น ฯลฯ
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ • ตรวจทานความถูกต้องของงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้งานมีความถูกต้องสูงสุด • ลดข้อผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นแล้วจากความไม่ตั้งใจ
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนและผู้อื่น (ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน) • ตรวจสอบความถูกต้องโดยรวมของงานของตนเอง เพื่อมิให้มีข้อผิดพลาดประการใดๆ เลย • ตรวจสอบความถูกต้องโดยรวมของงานผู้อื่น (ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องภายในหน่วยงานหรือองค์กร) โดยอิงมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือกฎหมาย ข้อบังคับ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และกำกับตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานโดยละเอียด • ตรวจสอบว่าผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้หรือไม่ให้ความเห็นและชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้ เพื่อความถูกต้องของงาน • ตรวจสอบความก้าวหน้าและความถูกต้อง/คุณภาพของผลลัพธ์ของโครงการตามกำหนดเวลาที่วางไว้ • ระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่ขาดหายไป และกำกับดูแลให้หาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลลัพธ์หรือผลงานที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างความชัดเจนของความถูกต้องและคุณภาพของขั้นตอนการทำงานหรือผลงานหรือโครงการโดยละเอียด • สร้างความชัดเจนของความถูกต้องและคุณภาพของขั้นตอนการทำงานหรือผลงานหรือโครงการโดยละเอียดเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงานที่วางไว้อย่างถูกต้องและเกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ • สร้างระบบและวิธีการที่สามารถกำกับตรวจสอบความก้าวหน้าและความถูกต้อง/คุณภาพของผลงานหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานของผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่น ได้อย่างสม่ำเสมอ

จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

(Environmental Responsibility– ER)

คำจำกัดความ: การมีจิตสำนึก ตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทที่จะอนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชนให้น่าอยู่ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: แสดงความสนใจ ตระหนัก และเห็นความสำคัญ ประโยชน์ของการอนุรักษ์ และการรักษาสิ่งแวดล้อม • ตระหนัก หรือมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม หรือสิ่งแวดล้อมตามนโยบายขององค์กรที่กำหนดไว้ • เห็นความสำคัญและประโยชน์ของกิจกรรม/โครงการเพื่อสังคมหรือสิ่งแวดล้อมขององค์กร • เห็นคุณค่าและความจำเป็นของการอนุรักษ์ และการรักษาสิ่งแวดล้อม
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสวงหาโอกาสในการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อม • แสวงหาโอกาส และเข้าไปมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน องค์กร ชุมชน หรือสังคม • ให้ความร่วมมือ เข้าร่วม หรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม/โครงการต่างๆ ทางสังคมหรือสิ่งแวดล้อมขององค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ อย่างเต็มใจ และปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดด้านการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ และปลอดภัย • อาสาและแสดงความภาคภูมิใจและความพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมเพื่อสังคมหรือเพื่อสิ่งแวดล้อมขององค์กร (โดยไม่ต้องร้องขอ)
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญประโยชน์ของกิจกรรม โครงการ หรือนโยบายด้านการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อม • กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญและประโยชน์ของกิจกรรม โครงการ หรือนโยบายเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม หรือด้านการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการดูแลรักษาชุมชน หรือสังคมให้น่าอยู่ เพื่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจอย่างแท้จริง • พัฒนา และปรับปรุงระบบ วิธีการ และแนวทางการดำเนินกิจกรรม/โครงการเพื่อสังคม หรือสิ่งแวดล้อม หรือการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อม การดูแลรักษาชุมชน หรือสังคมในเชิงสร้างสรรค์ • เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้เกิดกิจกรรม/โครงการเพื่อสังคม หรือสิ่งแวดล้อม หรือการอนุรักษ์และการรักษาสิ่งแวดล้อม การดูแลรักษาชุมชน หรือสังคมขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และศรัทธา และสนับสนุนกิจกรรม โครงการ หรือนโยบายเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มศักยภาพ • ยืนหยัด สนับสนุนการตัดสินใจที่จะเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคมไทย หรือสิ่งแวดล้อมโดยรวม ถึงแม้จะคนส่วนใหญ่จะไม่สนับสนุน หรืออาจจะต้องทำให้หน่วยงานของตนต้องเสียประโยชน์ในระยะสั้น • สื่อสาร และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานด้วยวิธีสร้างแรงบันดาลใจ และความร่วมแรงร่วมใจให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานบรรลุวิสัยทัศน์นั้น • คิดนอกกรอบ นำเสนอความคิดใหม่เพื่อใช้กำหนดนโยบายด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์ต่อสังคมไทยหรือสิ่งแวดล้อมโดยรวม อย่างที่ไม่มีผู้ใดคิดมาก่อน
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเป็นผู้นำที่มีบทบาทสำคัญในงานเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม • มีบทบาทสำคัญในงานเพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับในองค์กรมีความมุ่งมั่น ยึดมั่น และรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมไทย และสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม • เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในแวดวงที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเพื่อสังคม และสิ่งแวดล้อม และเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) ในองค์กรด้านการพัฒนา และรักษาสิ่งแวดล้อมในสังคมไทยให้น่าอยู่

ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ

(Communication & Influencing– CI)

คำจำกัดความ: การใช้วาทศิลป์และกลยุทธ์ต่างๆ ในการสื่อสาร เจรจา โน้มน้าวเพื่อให้ผู้อื่นดำเนินการใดๆ ตามที่ตนหรือหน่วยงานประสงค์
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: นำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา • นำเสนอข้อมูล อธิบาย ชี้แจงรายละเอียดแก่ผู้ฟังอย่างตรงไปตรงมาโดยอิงข้อมูลที่มีอยู่ แต่อาจยังมิได้มีการปรับใจความและวิธีการให้สอดคล้องกับความสนใจและบุคลิกลักษณะของผู้ฟัง
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเจรจาโน้มน้าวใจโดยอาศัยหลักการและเหตุผล • เตรียมการนำเสนอข้อมูลเป็นอย่างดี และใช้ความพยายามเจรจาโน้มน้าวใจโดยยกหลักการและเหตุผลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการนำเสนออย่างมีขั้นตอน • ใช้ความพยายามเจรจาโน้มน้าวใจโดยยกหลักการและเหตุผลที่เกี่ยวข้องมาอธิบายประกอบการนำเสนออย่างมีขั้นตอน
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเจรจาต่อรองหรือนำเสนอข้อมูลโดยปรับสารให้สอดคล้องกับผู้ฟังเป็นสำคัญ • ประยุกต์ใช้ความเข้าใจ ความสนใจของผู้ฟังให้เป็นประโยชน์ในเจรจาเสนอข้อมูล นำเสนอหรือเจรจาโดยคาดการณ์ถึงปฏิกิริยา ผลกระทบที่จะมีต่อผู้ฟังเป็นหลัก • สามารถนำเสนอทางเลือกหรือให้ข้อสรุปในการเจรจาอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้กลยุทธ์การสื่อสารจูงใจทางอ้อม • ใช้ความเข้าใจบุคคลหรือองค์กรให้เป็นประโยชน์โดยการนำเอาบุคคลที่สามหรือผู้เชี่ยวชาญมาสนับสนุนให้การเจรจาโน้มน้าวจูงใจประสบผลสำเร็จหรือมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น • ใช้ทักษะในการโน้มน้าวใจทางอ้อม เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ดังประสงค์โดยคำนึงถึงผลกระทบและความรู้สึกของผู้อื่นเป็นสำคัญ
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ที่ซับซ้อนในการจูงใจ • สร้างกลุ่มแนวร่วมเพื่อสนับสนุนให้การเจรจาโน้มน้าวใจมีน้ำหนักและสัมฤทธิ์ผลได้ดียิ่งขึ้น • ประยุกต์ใช้หลักจิตวิทยามวลชนหรือจิตวิทยากลุ่มให้เป็นประโยชน์ในการเจรจาโน้มน้าวจูงใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

(Creating Local Benefits– CLB)

<u>คำจำกัดความ:</u> ความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิม โดยการมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม
ระดับที่ 0: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ 1: ตระหนักถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการพัฒนาและการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ • ตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็น และประโยชน์ของการพัฒนา และการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ • หมั่นแสวงหาช่องทาง และโอกาสอย่างสม่ำเสมอในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา และการสร้างสรรค์ประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ
ระดับที่ 2: แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกล้าเสนอความคิดเห็นใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการสร้างสรรค์ประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ • กล้านำเสนอความคิดเห็น แนวทาง และวิธีการที่สร้างสรรค์ แปลกใหม่ แตกต่าง และหลากหลายที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและการสร้างสรรค์ประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ • เข้าไปมีส่วนร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และการสร้างสรรค์ประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ
ระดับที่ 3: แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และพัฒนาและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะสั้น • พัฒนา และสร้างสรรค์ประโยชน์ต่างๆ ให้กับพื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะสั้น เพื่อพัฒนาศักยภาพ หรือยกระดับคุณภาพของพื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบให้เพิ่มสูงขึ้น เช่น ระบบสาธารณูปโภค การศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม การพัฒนา/การส่งเสริมอาชีพ เป็นต้น • ปรับปรุง/เปลี่ยนแปลงกระบวนการ หรือวิธีการใหม่ๆ ในพัฒนา และการสร้างสรรค์ประโยชน์ต่างๆ ให้กับพื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ เพื่อให้ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบได้รับประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
ระดับที่ 4: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และพัฒนาและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะกลาง • พัฒนาและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะกลาง โดยต่อยอดจุดแข็ง ลดจุดอ่อน และสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างแท้จริง • คิดนอกกรอบ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ หรือนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และสร้างความได้เปรียบ (Advantage) ของพื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ
ระดับที่ 5: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในระยะยาว • พัฒนาและสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม และเกิดประโยชน์ในระยะยาวให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ จนได้รับการยกย่องและเป็นต้นแบบที่ดีแก่พื้นที่หรือท้องถิ่นอื่นๆ • ศึกษาศักยภาพของประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบในปัจจุบัน รวมทั้งประเมินศักยภาพในอนาคต เพื่อพัฒนาและสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างยั่งยืนและระยะยาว ให้แก่ประชาชน พื้นที่ หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบ



ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑

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

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย มติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการวางแนวทางและหลักเกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนและการเลื่อนระดับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงขอจัดส่งมติดังกล่าวเพื่อคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลตามกลุ่มงานเกื้อกูลของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ซื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

มติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.)
เรื่อง การกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๖๑ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

****

คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อเป็นการวางแนวทางและหลักเกณฑ์ในการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอนและการเลื่อนระดับของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกื้อกูลกัน ไว้ดังนี้

๑.๑ กำหนดงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจัดตามสายงานต่างๆ ตามที่จำแนกไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลื่อนระดับ การย้าย การโอน หรือการรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้เป็นผู้ปฏิบัติหรือเคยปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๑.๒ กำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยการนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากประเภทเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

๒. กำหนดการเลื่อนระดับในสายงานเริ่มต้นจากประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไป ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ดังนี้

๒.๑ ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานและตำแหน่งที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒.๒ การให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากประเภททั่วไปมานับรวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานที่เริ่มต้นจากประเภทวิชาการได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญงานขึ้นไป โดยให้นับระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าว

/ ๓. บัญชี...

๓. บัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไปกับตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นไปตามบัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของตำแหน่งประเภทเดียวกันและงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่แนบมาพร้อมท้ายมตินี้

บัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน
และงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการ
ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนวยการ ธุรการ งานสถิติและนิติการ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานธุรการ ๒. เจ้าพนักงานทะเบียน ๓. เจ้าพนักงานเวชสถิติ	๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
	๑. นิติกร
	๑. นักวิชาการคอมพิวเตอร์

กลุ่มที่ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจและการพาณิชย์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒. เจ้าพนักงานการคลัง ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. นักวิชาการคลัง ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๔. นักวิชาการพาณิชย์ ๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖. นักวิชาการพัสดุ

กลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยวและต่างประเทศ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ ๒. เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. นักประชาสัมพันธ์ ๒. นักพัฒนาการท่องเที่ยว ๓. นักวิเทศสัมพันธ์

กลุ่มที่ ๔ กลุ่มเกษตรกรรม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานการเกษตร ๒. เจ้าพนักงานประมง ๓. เจ้าพนักงานสัตวบาล ๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	๑. นักวิชาการเกษตร ๒. นักวิชาการประมง ๓. นักวิชาการสวนสาธารณะ

กลุ่มที่ ๕ กลุ่มวิทยาศาสตร์	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	๑. นักวิทยาศาสตร์

กลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานเวชกรรมฟื้นฟู ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๓. พยาบาลเทคนิค ๔. เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด	๑. นักกายภาพบำบัด ๒. พยาบาลวิชาชีพ ๓. แพทย์แผนไทย ๔. นักวิชาการสาธารณสุข ๕. นักอาชีวบำบัด
๑. เจ้าพนักงานสุขาภิบาล ๒. โภชนากร	๑. นักวิชาการสุขาภิบาล ๒. นักวิชาการสิ่งแวดล้อม ๓. นักโภชนาการ
๑. เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ๒. เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	๑. นักเทคนิคการแพทย์ ๒. นักรังสีการแพทย์ ๓. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
๑. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม	๑. เภสัชกร
๑. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	๑. ทันตแพทย์
๑. สัตวแพทย์	๑. นายสัตวแพทย์
	๑. นายแพทย์

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ ๒. นายช่างโยธา ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง	๑. วิศวกรโยธา ๒. สถาปนิก ๓. นักผังเมือง
๑. นายช่างเครื่องกล	๑. วิศวกรเครื่องกล
๑. นายช่างไฟฟ้า	๑. วิศวกรไฟฟ้า
	๑. วิศวกรสุขาภิบาล
๑. เจ้าพนักงานประปา	
๑. นายช่างศิลป์ ๒. นายช่างภาพ	

กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ *ใช้เฉพาะการเกื้อกูลของตำแหน่งประเภททั่วไป กับตำแหน่งประเภทวิชาการเท่านั้น*	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. นายช่างเขียนแบบ ๒. นายช่างโยธา ๓. นายช่างสำรวจ ๔. นายช่างผังเมือง ๕. นายช่างเครื่องกล ๖. นายช่างไฟฟ้า ๗. เจ้าพนักงานประปา	๑. นักจัดการงานช่าง

กลุ่มที่ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา สังคมและการพัฒนาชุมชน	
ตำแหน่งประเภททั่วไป	ตำแหน่งประเภทวิชาการ
๑. เจ้าพนักงานห้องสมุด ๒. เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	๑. บรรณารักษ์ ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. นักวิชาการวัฒนธรรม ๔. นักสันทนาการ ๕. นักพัฒนาการกีฬา ๖. ภัณฑารักษ์
๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑. นักพัฒนาชุมชน ๒. นักสังคมสงเคราะห์
๑. เจ้าพนักงานเทศกิจ ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. นักจัดการงานเทศกิจ ๒. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๕



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

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง จำนวน ๒๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง จำนวน ๗ มาตรฐาน จำนวน ๒๑ ฉบับ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ และ ๒

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทั้ง ๗ มาตรฐาน จำนวน ๒๑ ฉบับ เรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. โดยกำหนดมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่หลักเกณฑ์ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะประกาศใช้ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

บัญชีมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง เสนอประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ลงนาม (ภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๘)

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

๕. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

๖. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

๗. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๘. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๙. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๐. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๓. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๕. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๖. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๗. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๘. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๙. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

๒๐. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๒๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางการย้ายให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง ประกาศกำหนดการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๕ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ ๖ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานและประเภทเดิม ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ ต้องเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังสามปี หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

ข้อ ๗ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณีเป็นตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน ให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้นในประเภทและระดับเดียวกัน โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น แต่ไม่จำต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน และให้ดำเนินการ ดังนี้

/(๑) ข้าราชการ...

(๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น ให้ใช้แบบประเมินตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(๓) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

(๔) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวม เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความเห็นชอบ หากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นควรกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้มีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นชอบการแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับที่ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ ๘ กรณีการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

กรณีการย้ายได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนตามพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนของเทศบาล หรือผู้ได้รับคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ข้อ ๙ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนี้

(๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคล การปฏิบัติงาน และผลงาน

ข้อ ๑๐ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/สำหรับ...

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงานให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด

การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด

ข้อ ๑๑ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับโดยให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเรื่องการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน

ข้อ ๑๒ ในการสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการเลื่อนระดับสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ ๑๓ เมื่อมีคำสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ ๑๔ การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานบริหาร ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งโดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ข้อ ๑๕ การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานการสอนให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานการสอน โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือสาขาวิชาเอกเดียวกันได้เป็นการเฉพาะราย

/ข้อ ๑๖ ...

ข้อ ๑๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางการย้ายให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ การย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๕ การย้ายพนักงานเทศบาลให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ ๖ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานและประเภทเดิม ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ ต้องเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังสามปี หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

ข้อ ๗ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณีเป็นตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน ให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้นในประเภทและระดับเดียวกัน โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น แต่ไม่จำต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน และให้ดำเนินการ ดังนี้

/(๑) พนักงาน..

(๑) พนักงานเทศบาลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น ให้ใช้แบบตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(๓) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่ง ที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

(๔) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวม เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้ความเห็นชอบ หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นควรกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้มีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบการแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับที่ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ ๘ กรณีการย้ายพนักงานเทศบาลที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายพนักงานเทศบาลผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

กรณีการย้ายได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนตามพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนของเทศบาล หรือผู้ได้รับคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ ๙ การย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนี้

(๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคล การปฏิบัติงาน และผลงาน

ข้อ ๑๐ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/สำหรับ...

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงานให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด

การย้ายพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ของตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด

ข้อ ๑๑ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ให้กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ในการย้ายพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน

ข้อ ๑๒ ในการสั่งย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาลในการเลื่อนระดับสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจทำให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ ๑๓ เมื่อมีคำสั่งย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ ๑๔ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลสายงานบริหาร ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ข้อ ๑๕ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลสายงานการสอน ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือนให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอน โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือสาขาวิชาเอกเดียวกันได้เป็นการเฉพาะราย

/ข้อ ๑๖...

ข้อ ๑๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางการย้ายให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การย้ายพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๔ การย้ายพนักงานส่วนตำบล ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๕ การย้ายพนักงานส่วนตำบลให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ ๖ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานและประเภทเดิม ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ ต้องเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังสามปี หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

ข้อ ๗ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณีเป็นตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน ให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้นในประเภทและระดับเดียวกัน โดยให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น แต่ไม่จำต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อนและให้ดำเนินการ ดังนี้

/(๑) พนักงาน...

(๑) พนักงานส่วนตำบลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น ให้ใช้แบบประเมินตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(๓) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

(๔) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวม เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นควรกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้มีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบการแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับที่ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ ๘ กรณีการย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

กรณีการย้ายได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนตามพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ได้รับคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๙ การย้ายพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนี้

(๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคล การปฏิบัติงาน และผลงาน

ข้อ ๑๐ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/สำหรับ...

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงานให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด

การย้ายพนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด

ข้อ ๑๑ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ให้กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ในการย้ายพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน

ข้อ ๑๒ ในการสั่งย้ายพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลในการเลื่อนระดับสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจทำให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ ๑๓ เมื่อมีคำสั่งย้ายพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ ๑๔ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานบริหาร ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งโดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือนให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ข้อ ๑๕ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานการสอน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งโดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานการสอน โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือสาขาวิชาเอกเดียวกันได้เป็นการเฉพาะราย

/ข้อ ๑๖...

ข้อ ๑๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ
สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓

ข้อ ๔ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ถือปฏิบัติตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ และระเบียบของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยอนุโลม

ข้อ ๕ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๔ หมายความ ดังนี้

"โควตา" หมายความว่า ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

"วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน" หมายความว่า จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๖ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยแบ่งกลุ่มข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

๖.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามัญ และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และ ระดับอาวุโส) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือน ในอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๖.๒ ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๖.๓ ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกตำแหน่งให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มิได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กฎ และหนังสือสั่งการตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๘ ให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ
สำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓

ข้อ ๔ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล ให้ถือปฏิบัติตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ และระเบียบของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยอนุโลม

ข้อ ๕ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลตามข้อ ๔ หมายความ ดังนี้

"โควตา" หมายความว่า ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

"วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน" หมายความว่า จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๖ ให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยแบ่งกลุ่มพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำของเทศบาล ดังนี้

๖.๑ พนักงานเทศบาลสามัญ และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือน ในอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๖.๒ พนักงานครูเทศบาล แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๖.๓ ลูกจ้างประจำของเทศบาลทุกตำแหน่งให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลที่มิได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กฎ และหนังสือสั่งการตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๘ ให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลตามประกาศนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ
สำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง การกำหนด โควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓

ข้อ ๔ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ถือปฏิบัติตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ และระเบียบของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยอนุโลม

ข้อ ๕ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๔ หมายความ ดังนี้

"โควตา" หมายความว่า ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

"วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน" หมายความว่า จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยแบ่งกลุ่มพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๖.๑ พนักงานส่วนตำบลสามัญ และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือน ในอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๖.๒ พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๖.๓ ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มิได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กฎ และหนังสือสั่งการตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๘ ให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในประกาศกำหนดนี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก หรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ ๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

ข้อ ๑๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๘ (๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ช) ในครึ่งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ประกอบกับข้อ ๑๔ ถ้าเห็นว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๙ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้นแต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ช) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ ๘ (๙) (ฌ) ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๕ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๐ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนด หรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้น ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนำเสนอ ก.จ.จ. พร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.จ.จ. เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ข้อ ๒๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

ให้นำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เดิมก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ มาใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในประกาศกำหนดนี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก หรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย

ข้อ ๑๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๘ (๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ช) ในครึ่งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ประกอบกับข้อ ๑๔ ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๙ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลังพนักงานเทศบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่พนักงานเทศบาล ซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ข) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ ๘ (๙) (ฌ) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่เทศบาลมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๕ นายกเทศมนตรีจะนำเอาเหตุที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๐ พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนด หรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้นั้น ให้นายกเทศมนตรีนำเสนอ ก.ท.จ. พร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.ท.จ. เห็นชอบด้วย จึงจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ข้อ ๒๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามประกาศนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

ให้นำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เดิมก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ มาใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในประกาศกำหนดนี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก หรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ ๘ พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๑๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๘ (๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ข) ในครึ่งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ประกอบกับข้อ ๑๔ ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใด อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๙ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลังพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่พนักงานส่วนตำบล ซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ช) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ ๘ (๙) (ฌ) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๕ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๐ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนด หรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบด้วย จึงจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ข้อ ๒๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามประกาศนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

ให้นำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เดิมก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ มาใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกำหนดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

"ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)" หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนด

ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นควรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.จ. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

(๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

(๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อยู่ในบังคับบัญชา รวมถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๔) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดโรงเรียนนั้น

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.จ. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๗) ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๘ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒

ข้อ ๑๓ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยก็ได้

ข้อ ๑๔ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานที่แสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ตามข้อ ๕

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนักกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศนี้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

"ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)" หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

ในกรณีที่เทศบาลเห็นควรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเทศบาลก็ให้กระทำได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลา ที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.ท. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

(๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

(๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ได้แก่

(๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานเทศบาลผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานเทศบาลผู้ได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี

(๗) ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๘ ให้เทศบาลจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒

ข้อ ๑๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้

ข้อ ๑๔ ให้เทศบาลจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ตามข้อ ๕

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนักกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตามประกาศนี้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

"ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)" หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต. กำหนด

ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเห็นควรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่นเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัด แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต. กำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

(๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

(๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานส่วนตำบลผู้ได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.อบต. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๗) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒

ข้อ ๑๓ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลด้วยก็ได้

ข้อ ๑๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ตามข้อ ๕

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนักกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลตามประกาศนี้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๘๖

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

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งเป็นไปตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแท่ง ซึ่งจะมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่าประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้วมีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการประชุม ครั้งที่ ๑๐ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ดังนี้

หมวด ๑
ทั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทบริหารระดับสูง และประเภทบริหารระดับกลาง ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๙ (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๔๘

หมวด ๒
โครงสร้าง

ข้อ ๔ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นไปตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งที่กำหนด

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

/ ข้อ ๕ การกำหนด...

ข้อ ๕ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

๕.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๕.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง หรือระดับกลาง ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๕.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ข้อ ๖ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย ให้ประเมินค่างานตามตัวชี้วัดที่ ก.จ. กำหนด

ตัวชี้วัดที่ ก.จ. กำหนดนั้นให้ สำนักงาน ก.จ. แจ้งเป็นหนังสือ โดยระบุรายละเอียดตัวชี้วัดและวิธีดำเนินการให้ ก.จ.จ. ถือปฏิบัติ

ข้อ ๗ การปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ ก.จ.จ. ประเมินตัวชี้วัดที่ ก.จ. กำหนด โดยให้ส่งผลการประเมินเพื่อขอความเห็นชอบ ก.จ. ด้วย

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ หากมีผลทำให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อ ก.จ.จ. และ ก.จ. (แล้วแต่กรณี) เห็นชอบแล้ว ให้ถือว่า ก.จ.จ. เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งนั้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวเดียวกัน โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างนั้น ต่อไป

กรณี ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่างก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

หมวด ๓

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๘ ในระยะเริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๙ เมื่อประกาศปรับโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารไม่เป็นไปตามระดับตำแหน่งและโครงสร้างที่กำหนด ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีจำนวนเกิน ๒ อัตรา ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยุบตำแหน่งนั้น จนกว่าจะมีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

/ (๒) กรณีหัวหน้า..

(๒) กรณีหัวหน้าส่วนราชการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง และให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตามหรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

(๓) กรณีหัวหน้าฝ่าย ซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ และการสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ ให้ยกเลิกการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ และระดับ ๗ ในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เป็นตำแหน่งที่ยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จึงทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ อยู่เดิมสามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้ โดยไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่งหรือสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอีกแต่อย่างใด

ข้อ ๑๐ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้การนั้นดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ หากพ้นกำหนดให้การนั้นเป็นการยกเลิก

ข้อ ๑๑ ประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งที่ขัดหรือแย้งให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ข้อ ๑๒ ในระหว่างที่ ก.จ. ยังมิได้กำหนดตัวชี้วัดการปรับปรุงโครงสร้าง การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไป หนังสือสั่งการที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งจนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติกำหนดให้เปลี่ยนแปลงการกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ดังนี้

หมวด ๑
ทั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

(๔) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังของเทศบาลให้สอดคล้องกัน พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓

หมวด ๒
โครงสร้างและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้เทศบาลมี ๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ แบ่งออกเป็น เทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

/ ข้อ ๕ ...

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทเทศบาล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ เทศบาลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการจากระดับต้น เป็นระดับกลาง นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.ท. กำหนด

(๓) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างานด้านปริมาณงานและคุณภาพงานจากคำสั่งซึ่งปลัดเทศบาลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๔) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๗ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง หมายถึง เทศบาลประเภทสามัญที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง ซึ่งกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. และ ก.ท. ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๗.๑ เทศบาลผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยได้คะแนนเฉลี่ยปริมาณงานและด้านประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

ข้อ ๘ เทศบาลประเภทพิเศษ หมายถึง เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง หรือเทศบาลนคร ซึ่งกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้จำนวนไม่เกิน ๓ อัตรา โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง เป็นระดับสูง ได้จำนวน ๑ อัตรา รวมทั้งอาจปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูงได้ ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

/ ข้อ ๙ ...

ข้อ ๙ เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง หมายถึง เทศบาลประเภทพิเศษที่มีฐานะเป็นเทศบาลนคร ซึ่งอาจปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงชั้นพิเศษ (ระดับ ๑๐) ซึ่งจะได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ถ. กำหนด และให้ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

หมวด ๓
การประเมิน

ข้อ ๑๐ การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับของเทศบาลตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ดำเนินการประเมินตัวชี้วัด จำนวน ๓ เกณฑ์ คือ เกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ

ให้สำนักงาน ก.ท. แจ้งรายละเอียดตัวชี้วัดการประเมินประเภทและระดับของเทศบาล การประเมินระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ ก.ท. กำหนดเป็นหนังสือ เพื่อให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัดถือปฏิบัติ ณ วันที่ ๑ ธันวาคมของทุกปี

ข้อ ๑๑ เทศบาลที่มีความประสงค์ขอปรับประเภทและระดับจะต้องมีคุณสมบัติตามเกณฑ์พื้นฐาน ดังนี้

๑๑.๑ ฐานะเทศบาล หมายถึง เทศบาลมีฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งเทศบาล โดยมีเงื่อนไขการประเมิน ดังนี้

(๑) เทศบาลประเภทสามัญ ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลตำบลหรือเมือง

(๒) เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง

(๓) เทศบาลประเภทพิเศษ ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมืองหรือนคร

(๔) เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง ได้แก่ เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลนคร

๑๑.๒ การตรางบประมาณรายจ่าย หมายถึง เทศบาลตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไขการประเมิน ดังนี้

(๑) เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๘๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๒) เทศบาลประเภทพิเศษ มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป กรณีการขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง จำนวน ๑ อัตรา ต้องตรางบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

(๓) เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง มีเงื่อนไข คือ เทศบาลตรางบประมาณรายจ่าย ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

๑๑.๓ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

/ ข้อ ๑๑.๔ ...

๑๑.๔ ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง หมายถึง ตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามข้อ ๕ ของเทศบาลนั้น ไม่เป็นอัตราว่าง และมีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติว่างไม่เกินร้อยละ ๒๐ ของกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีที่ขอประเมิน

๑๑.๕ งบเพื่อการลงทุน หมายถึง เทศบาลตรารายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการงบประมาณ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาในสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)

ข้อ ๑๒ เกณฑ์ปริมาณงาน ได้แก่ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่เทศบาล ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ซึ่งแจ้งเป็นหนังสือตามข้อ ๑๐ วรรคสอง และตัวชี้วัดด้านคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก	เป็นประธานกรรมการ
(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน	เป็นกรรมการ
(๓) ผู้แทนเทศบาลจากนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล ที่ ก.ท.จ.คัดเลือก จำนวน ๑ คน	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอปรับขนาด โดย ก.ท.จ. เป็นผู้คัดเลือก จำนวน ๑ คน	เป็นกรรมการ
(๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน	เลขานุการ

คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด และ

๒. ประมวลผลคะแนนตามข้อ ๑ และผลคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อน เทศบาลยื่นขอประเมินปริมาณงาน โดยเทศบาลจะต้องได้คะแนนตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด และคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการให้บริการสาธารณะ แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเมื่อรวมคะแนนทั้ง ๒ ตัวชี้วัดแล้ว ต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. เมื่อประมวลคะแนนตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว ให้รายงาน ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบผลการประเมิน

ข้อ ๑๔ เกณฑ์ประสิทธิภาพ ได้แก่ ผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่นหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อเทศบาล ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนาเทศบาล จนปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน อย่างน้อย ๓ ด้าน ใน ๖ ด้าน ดังต่อไปนี้

(๑) ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)

(๒) ด้านการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)

(๓) ด้านการเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)

(๔) ด้านการสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)

(๕) ด้านการบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)

(๖) ด้านการปรับองค์กรสู่สังคมอาเซียน (ASEAN Society)

/ ข้อ ๑๕ ...

ข้อ ๑๕ ให้ ก.ท. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินเกณฑ์ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ผู้แทนส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
(๓) เลขานุการ ก.ท.	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้แทนเทศบาล	เป็นกรรมการ
(๕) เลขานุการ อ.ก.ท.โครงสร้าง	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้ช่วยเลขานุการตามที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมาย จำนวนไม่เกิน ๒ คน	เลขานุการ

คณะอนุกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลงานที่กำหนดอย่างน้อย ๓ ด้านใน ๖ ด้าน

๒. ให้เทศบาลจัดทำผลงานโดยระบุเหตุผลความจำเป็น ผลสัมฤทธิ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่ชัดเจน

๓. เกณฑ์ประสิทธิภาพกำหนดเกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๖ การประเมินเพื่อปรับประเภทเทศบาล นั้น เทศบาลจะต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐานครบทุกเงื่อนไขแล้ว จึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามลำดับ โดยเทศบาลจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง	ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
เทศบาลประเภทพิเศษ	ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕
เทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง	ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ข้อ ๑๗ การปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ ก.ท.จ. ประเมินค่างานตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด โดยให้ส่งผลการประเมินเพื่อขอความเห็นชอบ ก.ท. ด้วย

ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงประเภทและระดับของเทศบาล หากมีผลทำให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อ ก.ท.จ. และ ก.ท. (แล้วแต่กรณี) เห็นชอบแล้ว ให้ถือว่า ก.ท.จ. เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งนั้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวเดียวกัน โดยให้เทศบาลประกาศแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างนั้นต่อไป

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๑๘ การประเมินเพื่อปรับประเภทและระดับเทศบาล ซึ่งระยะเวลาการดำเนินการล่วงเลยข้ามปีงบประมาณ จนทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายไม่เป็นปัจจุบัน ให้ ก.ท.จ. ส่งเรื่องคืน เพื่อปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

/ หมวด ๔ ...

หมวด ๔

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๙ ในระยะเริ่มแรกให้เทศบาลทุกแห่ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับของเทศบาลตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

๑๙.๑ ให้เทศบาลขนาดเล็ก และเทศบาลขนาดกลาง ตามมาตรฐานทั่วไปเดิมเป็นเทศบาลประเภทสามัญ

๑๙.๒ ให้เทศบาลขนาดใหญ่ตามมาตรฐานทั่วไปเดิม เป็นเทศบาลประเภทและระดับ ดังนี้

(๑) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๙ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า เป็นระดับ ๘ ให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง

(๒) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๙ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นระดับ ๙ ให้เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ

(๓) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๑๐ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นระดับ ๙ ให้เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

ข้อ ๒๐ เมื่อประกาศปรับโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หากเทศบาลมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีรองปลัดเทศบาลมีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่งให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

(๒) กรณีหัวหน้าส่วนราชการ ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งประเภทและระดับให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ และให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

(๓) กรณีหัวหน้าฝ่าย ซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ และการสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ ให้ยกเลิกการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ และระดับ ๗ ในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เป็นตำแหน่งที่ยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จึงทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ อยู่เดิมสามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ได้ โดยไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่ง หรือสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอีกแต่อย่างใด

ข้อ ๒๑ เทศบาลขนาดเล็กและเทศบาลขนาดกลางใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า เป็นระดับ ๖ หรือ ระดับ ๗ เมื่อปรับเป็นเทศบาลประเภทสามัญ ให้ดำเนินการดังนี้

/ ๒๑.๑ ...

๒๑.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล

(๑) เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยจะปรับตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลางได้ ก็ต่อเมื่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๒) ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

๒๑.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล

เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น กรณีรองปลัดเทศบาลมีจำนวนเกินกว่า ๒ อัตรา ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ โดยให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้น เมื่อผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่ง จนกว่าจะมีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

๒๑.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

(๑) เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทอำนวยท้องถิ่น ระดับต้น โดยจะปรับตำแหน่งเป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลางได้ ก็ต่อเมื่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๒) ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

ข้อ ๒๒ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือก หรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิมเป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๒๓ การประเมินตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้เทศบาลรับผิดชอบค่าสมนาคุณของคณะกรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าสมนาคุณ

/ ข้อ ๒๔ ...

ข้อ ๒๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ข้อ ๒๕ ในระหว่างที่ ก.ท. ยังมิได้กำหนดตัวชี้วัดการปรับปรุงโครงสร้าง การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นตามประกาศดังนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไป หนังสือสั่งการที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งจนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจตามหน้าที่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ดังนี้

หมวด ๑
ทั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๐

(๒) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่และองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

(๓) ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีพิเศษ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕

หมวด ๒
โครงสร้าง

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น หรือ ระดับกลาง โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ข้อ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

๗.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๗.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย

ข้อ ๘ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๘.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

๘.๒ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๘.๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ไม่กำหนดให้มีหัวหน้าฝ่าย

หมวด ๓
การประเมิน

ข้อ ๙ การประเมินเพื่อปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด โดยสำนักงาน ก.อบต. แจ้งเป็นหนังสือระบุเงื่อนไขหรือตัวชี้วัดและวิธีดำเนินการให้ ก.อบต.จังหวัดถือปฏิบัติ

ข้อ ๑๐ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการ การปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ซึ่งมีผลทำให้ตำแหน่งสายงานผู้บริหารเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เมื่อ ก.อบต.จังหวัด และก.อบต. (แล้วแต่กรณี) เห็นชอบแล้ว ให้ถือว่า ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งนั้นในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในคราวเดียวกัน โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และดำเนินการสรรหาตำแหน่งที่ว่างนั้นต่อไป

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่างก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะรายในสายงานเดิม เป็นการชั่วคราว เมื่อตำแหน่งนั้นว่างให้ยุบ ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

หมวด ๔
บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๑ ในระยะเริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด จัดทำประกาศกำหนดขนาดและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๑๒ ในระหว่างที่ ก.อบต. ยังมิได้กำหนดตัวชี้วัดการปรับขนาด การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้บรรดามาตรฐานทั่วไป หนังสือสั่งการที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งจนกว่าจะมีการแก้ไขให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๑๓ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเดิม หรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้การนั้นดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมต่อไปจนแล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ หากพ้นกำหนดให้การนั้นเป็นการยกเลิก

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๒

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

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ตามที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติไม่เห็นชอบให้ขยายระยะเวลาใช้บังคับระบบจำแนกตำแหน่งแบบแท่ง โดยให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ต่อไป ทั้งนี้ ในกรณีที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ไม่สามารถดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.ถ. ดังกล่าวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขในเรื่องใดได้ ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. นำมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขที่กำหนดไว้เดิมในเรื่องนั้นมาใช้บังคับไปพลางก่อน หรืออาจกำหนดเป็นบทเฉพาะกาล หลักเกณฑ์ หรือเงื่อนไขไว้ในมาตรฐานทั่วไปฉบับใหม่ รวมทั้งมาตรการอื่นใดเท่าที่จำเป็นมาใช้บังคับโดยอนุโลมแล้วแต่กรณี นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ เห็นว่า ในระยะเริ่มแรกเมื่อเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งแบบแท่งแล้วมีความจำเป็นต้องแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการเปลี่ยนแปลงประเภทและระดับตำแหน่ง รวมถึงการตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง และใช้ตำแหน่งตลอดจนรวบรวมปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น จึงมีมติเห็นชอบกำหนดมาตรการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ระงับการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน การคัดเลือก การสอบคัดเลือก เป็นระยะเวลา ๓ เดือน ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป รายละเอียดจะแจ้งให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. กท. ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

ด่วนมาก



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑

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

๘ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง แจ้งระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๒ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อแนะนำการดำเนินการตามมาตรการระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่แจ้งมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดมาตรการระงับการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นระยะเวลา ๓ เดือน ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สำหรับรายละเอียดจะแจ้งให้ทราบอีกครั้งหนึ่ง นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอชี้แจงแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏตามข้อแนะนำที่ส่งมาด้วย ดังนี้

๑. มาตรการนี้ใช้บังคับเฉพาะข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ภายใต้บังคับระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) เท่านั้น ไม่รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาในระบบวิทยฐานะ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒. การระงับการดำเนินการเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม การแต่งตั้ง การย้าย การโอน การคัดเลือก การสอบคัดเลือกนั้น หมายถึง การระงับการดำเนินการที่เริ่มต้นตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

๒.๑ การดำเนินการภายใต้บทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง

ในห้วงการระงับการดำเนินการตามมาตรการนี้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ปรับโครงสร้างให้เป็นไปตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนด

๒.๒ การดำเนินการที่ดำเนินการก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ แต่ไม่แล้วเสร็จ หรือที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ แต่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ก็ให้การนั้นสามารถดำเนินการต่อเนื่องไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

๒.๓ การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ที่ได้ประกาศก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ให้ดำเนินการต่อไปได้จนแล้วเสร็จเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)

/ ๒.๔ ...

๒.๔ การถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง การลาออก การปลดออก การไล่ออก หรือการพ้นจากตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งในส่วนราชการอื่น ไม่ต้องห้ามตามมาตรการนี้

๓. การแต่งเครื่องแบบของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามพระราชบัญญัติเครื่องแบบเจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๙ ดังนั้น ในระหว่างการขอแก้ไขกฎกระทรวงเกี่ยวกับการแต่งเครื่องแบบให้เป็นไปตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่งเครื่องแบบให้เป็นไปตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบซี) ไปพลางก่อน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อแนะนำการดำเนินการตามมาตรการระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประเด็น	รายละเอียด
๒.๑ การดำเนินการภายใต้บทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง	๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการปัจจุบัน เพื่อดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งให้ถูกต้องตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ แล้วจัดทำประกาศเพื่อแก้ไขโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙
	๒) เทศบาล ให้ตรวจสอบเงื่อนไขตามบทเฉพาะกาลในการปรับเปลี่ยนขนาดเทศบาลจากขนาดเล็ก ขนาดกลาง ใหญ่ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ ทั้งในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และการปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ แล้วรายงานผลการดำเนินการเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบการเป็นเทศบาลประเภทต่าง ๆ ตามโครงสร้างใหม่ เพื่อจัดทำประกาศเทศบาลเกี่ยวกับการเป็นเทศบาลประเภทใดให้ทราบเป็นการทั่วไป สำหรับการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร การขอกำหนดส่วนราชการที่ดำเนินการไม่แล้วเสร็จ หรืออยู่ระหว่างดำเนินการที่ไม่อยู่ในเงื่อนไขตามบทเฉพาะกาล ให้เทศบาลยกเลิกการดำเนินดังกล่าว
	๓) องค์การบริหารส่วนตำบล ให้ตรวจสอบเงื่อนไขตามบทเฉพาะกาลการเปลี่ยนแปลงประเภทตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล กรณีที่มีการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นที่ได้ดำเนินการก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ก็ให้ดำเนินการประเมินต่อไปให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ หากพ้นกำหนดให้ยกเลิก การปรับขนาด การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามเงื่อนไขของบทเฉพาะกาลที่กำหนดไว้
๒.๒ การดำเนินการที่ดำเนินการก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ แต่ไม่แล้วเสร็จ หรือที่ดำเนินการแล้วเสร็จภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ แต่มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ก็ให้การนั้นสามารถดำเนินการต่อเนื่องไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)	๑) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ที่ได้ดำเนินการก่อนมกราคม ๒๕๕๙ ให้ ก.จ.จ. และ ก.อบต.จังหวัด สามารถดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ แต่ไม่เกินเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ ยกเว้นกรณีเทศบาลให้ยกเลิกการดำเนินการตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในบทเฉพาะกาล
	๒) การปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น เช่น กรณีหัวหน้าฝ่ายซึ่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ และการสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ ให้ยกเลิกการดำเนินการดังกล่าว เนื่องจากเมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบชีเป็นระบบแท่งแล้ว ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ และระดับ ๗ ในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่เป็นตำแหน่งที่ยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น จึงทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ อยู่เดิมสามารถดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) ได้ โดยไม่ต้องปรับปรุงตำแหน่งหรือสรรหาตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอีกแต่อย่างใด

ประเด็น	รายละเอียด
	๓) การย้าย การโอน การรับโอน ระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้นสังกัดและหน่วยรับโอนเห็นชอบก่อนมกราคม ๒๕๕๙ ก็ให้ดำเนินการต่อไปได้จนแล้วเสร็จ แต่หากอยู่ระหว่างการดำเนินการของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งนั้น เป็นอันระงับ เช่น นิติกร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอโอนไปดำรงตำแหน่งนิติกร สังกัดเทศบาล หาก ก.จ.จ. และ ก.ท.จ. เห็นชอบการโอนและการรับโอนภายในเดือนธันวาคม ๒๕๕๘ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัด – เทศบาล ทำความตกลงตัดโอนในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๙ ก็สามารถดำเนินการต่อไปได้ แต่หาก ก.จ.จ. เห็นชอบการโอน แต่เทศบาลยังไม่ได้เสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ก็ให้ระงับการดำเนินการไปก่อน
๒.๓ การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ที่ได้ประกาศก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ให้ดำเนินการต่อไปได้จนแล้วเสร็จเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแท่ง)	๑) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการสรรหาในห้วงเดือนพฤศจิกายน และธันวาคม ๒๕๕๘ แล้วเสร็จ แต่ยังมิได้ประกาศผล นั้น ก็สามารถดำเนินการต่อไปได้จนเสร็จสิ้นกระบวนการ ทั้งนี้ การประกาศผลการสรรหาซึ่งกระทำตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๕๙ จะต้องระบุการปรับเปลี่ยนประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งในระบบซีเป็นระบบแท่งให้ชัดเจนด้วย
	๒) เทศบาลได้ประกาศรับสมัครคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยกำหนดวันคัดเลือกในวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันทำการสุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกไว้ว่า ต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงผู้อำนวยการกอง ๗ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๗ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี กรณีนี้สามารถดำเนินการคัดเลือกตามประกาศรับสมัครต่อไปได้ แต่ต้องดำเนินการแก้ไขประกาศเกี่ยวกับชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับที่จะแต่งตั้ง เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ก่อนปิดรับสมัคร อนึ่ง กรณีที่ปิดรับสมัครแล้ว ก็ให้แก้ไขประกาศ โดยขยายวันสมัคร และวันคัดเลือกออกไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
	๓) กรณีเทศบาลประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ (นักบริหารงานทั่วไป ๖) โดยกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือก (เดิมในระบบซี) ว่ามีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า และปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี แต่เมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ และระดับ ๗ จะเป็นตำแหน่งที่ถูกยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

ประเด็น	รายละเอียด
	แต่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) กำหนดว่ามีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ว ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ โดยต้องมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกซึ่งกำหนดไว้แต่เดิมขัดกับคุณสมบัติในระบบแท่ง กล่าวคือ ผู้ที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบุคลากร ๖ว และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รวมกันน้อยกว่า ๔ ปี เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ดังนั้น ในกรณีนี้เทศบาลต้องยกเลิกการรับสมัครสอบคัดเลือกดังกล่าว อนึ่ง หากเทศบาลประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ต่อไป ก็ให้ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก โดยระบุคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับที่จะแต่งตั้งเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ก่อนวันปิดรับสมัคร อนึ่ง กรณีที่ปิดรับสมัครแล้ว ก็ให้แก้ไขประกาศ โดยขยายวันสมัคร และวันคัดเลือกออกไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
	๔) เทศบาลได้ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากสายงานที่เริ่มต้น จากระดับ ๑ ระดับ ๒ เป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในตำแหน่งบุคลากร ระดับ ๓ โดยกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือก (เดิมในระบบซี) ว่า เป็นพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ท. กำหนดของตำแหน่งที่เปิดสอบ และได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ แต่เมื่อปรับระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตำแหน่งระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ และระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ จะเป็นตำแหน่งที่ถูกยุบรวมเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน โดยที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ของตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล กำหนดว่ามีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ

ประเด็น	รายละเอียด
	ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจำกระดับ ๑ หรือสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และตำแหน่งประเภททั่วไป โดยต้องมีระยะเวลารวมกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี ดังนั้น จึงเป็นเหตุให้เทศบาลต้องแก้ไขประกาศการรับสมัครสอบคัดเลือกดังกล่าว โดยระบุคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือกให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับที่จะแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ก่อนวันปิดรับสมัคร อนึ่ง กรณีที่ปิดรับสมัครแล้ว ก็ให้แก้ไขประกาศโดยขยายวันสมัคร และวันคัดเลือกออกไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
๒.๔ การถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง การลาออก การปลดออก การไล่ออก หรือการพ้นจากตำแหน่งเพื่อบรรจุแต่งตั้งในส่วนราชการอื่น ไม่ต้องห้ามตามมาตรการนี้	พนักงานเทศบาลมีความประสงค์ขอลาออก โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ก็สามารถดำเนินการขอลาออกและมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งได้ พนักงานเทศบาลได้รับคำสั่งให้ตัดโอนไปสังกัดกระทรวงมหาดไทย เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. สามารถออกคำสั่งให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง เพื่อบรรจุแต่งตั้งไปสังกัดกระทรวงมหาดไทยในช่วงเดือนมกราคม – มีนาคม ๒๕๕๙ ได้
๒.๕ อื่น ๆ	กรณีได้ใช้เทศบาลเป็นตัวอย่างสำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้นำไปปรับใช้โดยอนุโลม

ด่วนมาก

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ว๑๓๗



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

๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง)

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

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จำนวน ๓ ฉบับ

ตามที่แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งในระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) พร้อมทั้ง ขอความร่วมมือให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เห็นชอบการจัดตำแหน่งดังกล่าวให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ กล่าวคือ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นชอบบัญชีจัดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว จะมีผลกระทบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามความหมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา จึงขอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. เมื่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบบัญชีการจัดตำแหน่งแล้ว ให้ถือว่าเป็นการเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการบัญชีอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นด้วย โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงรายการนั้นต่อไป

๒. รายการในแผนอัตรากำลังที่ต้องจัดทำประกาศแก้ไขเปลี่ยนแปลง ได้แก่ หัวข้อการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในเรื่องการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง จึงให้แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการประเภทและระดับตำแหน่งให้ถูกต้อง ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยในระหว่างดำเนินการแก้ไขนี้ ให้ระงับการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ การปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้น ยกเว้นกรณีบทเฉพาะกาลตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขและเงื่อนเวลาที่กำหนด เช่น การปรับเทศบาลขนาดเล็ก ขนาดกลาง เป็นเทศบาลประเภทสามัญ การปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจากระดับ ๗ เป็น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง การกำหนดตำแหน่งรองรับบุคคลเป็นการเฉพาะรายในกรณีต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือกรณีที่จะเกิดผลเสียหายแก่ราชการ ก็ให้รายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ ก.ท และ ก.อบต.) พิจารณาต่อไป

๓. เลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) สำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ให้แก้ไขจากเดิม ๙ หลัก เป็น ๑๒ หลัก เช่นเดียวกัน โดยกำหนดรหัสประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน และสายงานศึกษานิเทศก์ เป็น ๓๘๑๑

/๔. ตำแหน่ง...

๔ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง นอกเหนือจากนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๔.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๔.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อน ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๕ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับ สูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

๖. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียว โดยอาจปรับเป็นระดับ สูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขกำหนดแล้วเท่านั้น

๗. การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๗.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่าย มิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

๗.๒ การประมาณการเงินเดือนของตำแหน่ง ที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยาย ให้คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุ กับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕)

สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่ หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสอง เมื่อได้อัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางนั้นแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่งเงินเพิ่ม (ถ้ามี) และคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕)

๗.๓ การประมาณการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น เดิมกำหนดให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน / ค่าจ้างนั้น ให้พิจารณาประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน /ค่าจ้าง หรือภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมาก็ได้

๗.๔ ในกรณีที่ประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในอัตราร้อยละที่กฎหมายกำหนด เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เห็นชอบ และขอให้แนะนำติดตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นได้

/ ๗.๕ ข้อมูล ...

๗.๕ ข้อมูลการประมาณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีที่กำหนดไว้อยู่เดิมนั้น ไม่จำเป็นต้องแก้ไข แต่หากมีการปรับปรุงตำแหน่งหรือปรับโครงสร้างขึ้นใหม่ ก็ให้นำแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามที่กำหนดนี้ ไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๘. กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ด้วย

๙. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ด้วย

๑๐. กรณีผู้ดำรงตำแหน่งและสายงานผู้บริหาร ที่ ก.ท. (เดิม) กำหนด ได้แก่ ตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ซึ่งไม่มีตำแหน่งและสายงานดังกล่าวในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแท่ง ให้จัดผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในตำแหน่งที่มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในบัญชีกลุ่มประเภทตำแหน่งที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของตำแหน่งประเภทเดียวกัน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ให้จัดไปดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีก่อนในลำดับแรก หากคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงก็ให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในกลุ่มที่ ๒ ที่บุคคลนั้นมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ให้จัดไปดำรงตำแหน่งนายช่างโยธาก่อนในลำดับแรก หากคุณวุฒิการศึกษาไม่ตรงก็ให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในกลุ่มที่ ๗ ที่บุคคลนั้นมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ ๐๘๐๙.๕/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑๑. กรณีบัญชีการจัดตำแหน่งประสบปัญหา ที่ไม่อาจดำเนินการได้ตามระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่นี้ ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเป็นการเฉพาะราย โดยกำหนดรหัสส่วนราชการเป็น ๙๙ รหัสประเภทตำแหน่ง กลุ่มงาน และสายงาน เป็น ๙๙๙๙ และรายงานสภาพปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) โดยเร็ว ทั้งนี้ให้บันทึกข้อมูลไว้ภายในส่วนราชการที่สังกัดตามปกติและให้เรียงลำดับตำแหน่งที่ประสบปัญหาต่อเนื่องกันไป เช่น เทศบาลนครเชียงใหม่มีตำแหน่งหัวหน้าแขวง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ในสายงาน เป็นนักบริหารงานทั่วไป โดยเทศบาลไม่ทราบว่าจะกำหนดเลขรหัสส่วนราชการเป็นเลขใด และตำแหน่ง เจ้าพนักงานโสต จำนวน ๒ ตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งสายงานนี้มาได้กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามระบบแท่ง กรณีดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ ก็ให้กำหนดเลขที่ตำแหน่ง ดังนี้

๑๑.๑ ตำแหน่งหัวหน้าแขวง ซึ่งไม่ทราบว่าจะกำหนดรหัสส่วนราชการเป็นเลขใด ให้กำหนดเลขที่ตำแหน่งไว้ ดังนี้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๙๙-๒๑๐๑-๐๐๑ (จังหวัดเชียงใหม่-เทศบาล-รหัสส่วนราชการ-สายงาน-ลำดับที่)

๑๑.๒ ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษาซึ่งไม่ตำแหน่งนี้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระบบแท่งให้กำหนดเลขที่ตำแหน่ง คนที่ ๑ ไว้ ดังนี้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๘-๙๙๙๙-๐๐๒ กำหนดเลขที่ตำแหน่ง คนที่ ๒ ไว้ดังนี้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๒-๐๘-๙๙๙๙-๐๐๓

/ กรณีดังกล่าว ...

กรณีดังกล่าวจะเป็นข้อมูลทำให้ทราบว่าเทศบาลนครเชียงใหม่มีปัญหาการจัดคนตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ราย จากนั้นก็ให้รีบรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยระบุข้อมูลเกี่ยวกับคุณวุฒิ ส่วนราชการที่สังกัดเดิมให้ชัดเจน เพื่อจักได้แจ้งการกำหนดเลขที่ตำแหน่งที่ถูกต้องของบุคคลดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด....

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่ ก.ถ. และ ก.จ. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัด..... ในการประชุมครั้งที่..... เมื่อวันที่.....(ครั้งที่เห็นชอบการจัดบัญชี)..... จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด..... เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่...

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด....



ประกาศเทศบาล....

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่ ก.ถ. และ ก.ท. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด..... ในการประชุมครั้งที่..... เมื่อวันที่.....(ครั้งที่เห็นชอบการจัดบัญชี)..... จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาล.... เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่....

นายกเทศมนตรี.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล.....

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่ ก.ถ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘-๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด..... ในการประชุมครั้งที่..... เมื่อวันที่.....(ครั้งที่เห็นชอบการจัดบัญชี)..... จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล..... เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่....) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ถ้ามี) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่....

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล...



ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ ๑๕๐

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

๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ 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. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนด

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในระบบแท่ง (Broadband) ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือนไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกำหนดการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้น เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า

(๒) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นตามที่ ก.จ. กำหนดท้ายประกาศนี้

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น ซึ่ง ก.จ. หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรานั้นไว้แล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปรับให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นที่ ก.จ. กำหนด ดังต่อไปนี้

/(ก) ผู้ได้รับ...

(ก) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเพิ่มหรือสูงขึ้นจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญาหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี โดยผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่า เมื่อปรับแล้วต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

(ข) ผู้ได้รับปริญญาโทเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาตรีจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(ค) ผู้ได้รับปริญญาเอกเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาโทจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๔) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ที่ ก.จ. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตำแหน่งประเภท และสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นที่ ก.จ. กำหนด

(๕) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม หรือจากตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรืออำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละกรณี ดังนี้

(ก) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า แต่ต้องไม่สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งประเภท ระดับนั้น

(ข) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งโดยเป็นความประสงค์ของตัวข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเงินเดือนเดิม แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมในระดับที่สูงขึ้น หรือจากตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรืออำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นขั้นต่ำของขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า

ข้อ ๕ การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพตามข้อ ๔ (๓) ได้รับเงินเดือนในประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(๑) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มหรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ ก.จ. หรือ ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการหรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

/(๒) การปรับ...

(๒) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

(๓) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ ก.จ. หรือ ก.พ. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดหลังสำเร็จการศึกษา "

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสองการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น

(๔) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้สั่ง โดยมิให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันที่เริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนั้น

ข้อ ๗ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในประกาศนี้ให้เสนอ ก.จ. พิจารณาอนุมัติเป็นรายๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในระบบแท่ง (Broadband) ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศหลักเกณฑ์การให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๔ พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้น เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า

(๒) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใดให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นตามที่ ก.ท. กำหนดท้ายประกาศนี้

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น ซึ่ง ก.ท. หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรานั้นไว้แล้ว ให้นายกเทศมนตรีปรับให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นที่ ก.ท. กำหนด ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเพิ่มหรือสูงขึ้นจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญาหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี โดยผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่า เมื่อปรับแล้วต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

/(ข)ผู้ได้รับ...

(ข) ผู้ได้รับปริญญาโทเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาตรีจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(ค) ผู้ได้รับปริญญาเอกเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาโทจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๔) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ที่ ก.ท. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตำแหน่งประเภท และสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นที่ ก.ท. กำหนด

(๕) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม หรือจากตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรืออำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละกรณี ดังนี้

(ก) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า แต่ต้องไม่สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งประเภท ระดับนั้น

(ข) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งโดยเป็นความประสงค์ของตัวพนักงานเทศบาล ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเงินเดือนเดิม แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมในระดับที่สูงขึ้น หรือจากตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรืออำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นขั้นต่ำของขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า

ข้อ ๕ การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพตามข้อ ๔ (๓) ได้รับเงินเดือนในประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(๑) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มหรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ ก.ท. หรือ ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการหรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

(๓) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ ก.ท. หรือ ก.พ. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

/ในกรณี...

ในกรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวต่อเทศบาลหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสองการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น

(๔) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่ง โดยมิให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันที่เริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนั้น

ข้อ ๗ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในประกาศนี้ให้เสนอ ก.ท. พิจารณาอนุมัติเป็นรายๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในระบบแท่ง (Broadband) ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือนไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

ข้อ ๔ พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้น เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า

(๒) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรหรือวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นตามที่ ก.อบต. กำหนดท้ายประกาศนี้

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น ซึ่ง ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรานั้นไว้แล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรับให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และขั้นที่ ก.อบต. กำหนด ดังต่อไปนี้

(ก) ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเพิ่มหรือสูงขึ้นจากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรืออนุปริญญาหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี โดยผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่า เมื่อปรับแล้วต้องได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

/(ข)ผู้ได้รับ...

(ข) ผู้ได้รับปริญญาโทเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาตรีจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(ค) ผู้ได้รับปริญญาเอกเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาโทจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๔) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ที่ ก.อบต. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตำแหน่งประเภท และสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในระดับและขั้นที่ ก.อบต. กำหนด

(๕) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม หรือจากตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรืออำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ได้รับเงินเดือนในแต่ละกรณี ดังนี้

(ก) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า แต่ต้องไม่สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งประเภท ระดับนั้น

(ข) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งโดยเป็นความประสงค์ของตัวพนักงานส่วนตำบล ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเงินเดือนเดิม แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมในระดับที่สูงขึ้น หรือจากตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรืออำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นขั้นต่ำของขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า

ข้อ ๕ การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพตามข้อ ๔ (๓) ได้รับเงินเดือนในประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(๑) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มหรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการหรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

(๓) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ ก.อบต. หรือ ก.พ. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

/ในกรณี...

ในกรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสองการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น

(๔) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้สั่ง โดยมิให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันที่เริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนั้น

ข้อ ๗ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในประกาศนี้ให้เสนอ ก.อบต. พิจารณาอนุมัติเป็นรายๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙)

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ขั้นและอัตราเงินเดือนเดิม ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๙			
		ประเภท	ระดับ	ขั้น	อัตราเงินเดือน (บาท)
๑	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔ - ๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๙.๕	๒๑,๘๘๐
๒	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔-๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๙.๕	๒๑,๘๘๐
๓	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘.๕	๒๑,๑๔๐
๔	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘.๕	๒๑,๑๔๐

อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง
เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙)

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ขั้นและอัตราเงินเดือนเดิม ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๙			
		ประเภท	ระดับ	ขั้น	อัตราเงินเดือน (บาท)
๕	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๘.๕	๒๑,๑๔๐
๖	ปริญญาโททั่วไป หรือเทียบเท่า	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๓	๑๗,๕๗๐
๗	ปริญญาแพทย์ศาสตรบัณฑิต ปริญญาทันตแพทย-ศาสตรบัณฑิต หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตร-บัณฑิต (หลักสูตรเดิม)	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๓	๑๗,๕๗๐
๘	ปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๖ ปี)	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๓	๑๗,๕๗๐
๙	ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต ที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทั่วไปในข้อ ๑๒	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๐.๕	๑๕,๘๔๐
๑๐	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายเฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในหลักสูตร ๕ ปี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๐.๕	๑๕,๘๔๐
๑๑	ปริญญาตรีสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๙.๕	๑๕,๐๖๐
๑๒	ปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอน-ปลายหรือเทียบเท่า หรือปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิในข้อ ๑๓ หรือข้อ ๑๔ หรือเทียบเท่า	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๙.๕	๑๕,๐๖๐

อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. หรือ ก.พ. รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง
เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙)

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ขั้นและอัตราเงินเดือนเดิม ใช้บังคับตั้งแต่ ๑ ม.ค. ๒๕๕๙			
		ประเภท	ระดับ	ขั้น	อัตราเงินเดือน (บาท)
๑๓	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๙	๑๑,๕๑๐
๑๔	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และ อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือไม่น้อยกว่า ๔ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๗	๑๐,๘๘๐
๑๕	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตร ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือไม่น้อยกว่า ๓ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๓	๙,๔๔๐
๑๖	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น และประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า และประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยค ๖-๘	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	๘,๗๕๐


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

ประกาศ
ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไป ปี ๒๕๕๘


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๑

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

๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง การแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ

๓. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีจำเป็นที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดหรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้อำนวยการกองในคราวเดียวกัน หรือมีผู้ดำรงตำแหน่งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ อันเนื่องมาจากมีลักษณะต้องห้ามหรือเป็นคู่กรณีตามที่กฎหมายบัญญัติ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยาประกาศกำหนดหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

/๓. กรณี...

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับ

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศรีพงศ์ บุตรงามดี)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร
และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาราชการแทนในกรณีไม่มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ อันเนื่องมาจากมีลักษณะต้องห้ามหรือเป็นคู่กรณีตามที่กฎหมายบัญญัติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ แก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๗ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ได้แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน หรือกรณีที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตามวรรคหนึ่ง ให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีอาวุโสตามแบบแผนของทางราชการเป็นผู้รักษาราชการแทน"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาราชการแทนในกรณีไม่มีปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ อันเนื่องมาจากมีลักษณะต้องห้ามหรือเป็นคู่กรณีตามที่กฎหมายบัญญัติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ แก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๖ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ในกรณีที่นายกเทศมนตรีไม่ได้แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน หรือกรณีที่ไม่มีนายกเทศมนตรีและไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตามวรรคหนึ่ง ให้รองปลัดเทศบาลหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีอาวุโสตามแบบแผนของทางราชการเป็นผู้รักษาราชการแทน"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร
และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาราชการแทนในกรณีไม่มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ อันเนื่องมาจากมีลักษณะต้องห้ามหรือเป็นคู่กรณีตามที่กฎหมายบัญญัติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ แก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑๘ ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีที่ไม่มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลายคน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน หรือกรณีที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ตามวรรคหนึ่ง ให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีอาวุโสตามแบบแผนของทางราชการเป็นผู้รักษาราชการแทน"

/ข้อ ๔ ให้ยกเลิก...

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๙ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในกองหรือส่วนราชการนั้นคนใดคนหนึ่งที่เห็นสมควรให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้ แต่ถ้านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นสมควรเพื่อความเหมาะสมแก่การรับผิดชอบการปฏิบัติราชการในกองหรือส่วนราชการนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งพนักงานคนใดคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๕

สำนักงาน ก.จ.
ถนนศรีอยุธยา เขตดุสิต กทม ๑๐๓๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง และกำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เรียน ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศ จำนวน ๒ ฉบับ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งให้ขยายระดับตำแหน่งไปจนถึงระดับ ๑๐ และเพิ่มเติมการเลื่อนและแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นซึ่งเดิมกำหนดเพียงระดับ ๙ ไปจนถึงระดับ ๑๐

สำนักงาน ก.จ. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย จึงขอให้ ก.จ.จ. ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. กำหนด

๒. กรณี ก.จ.จ. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. กำหนด ถือว่า ก.จ. ได้ให้ความเห็นชอบแล้วมีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่ ก.จ. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับ

๔. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง
พ.ศ. ๒๕๕๗

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมการกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๓ ระดับตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีได้ ๑๐ ระดับ คือ ระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔ ระดับ ๕ ระดับ ๖ ระดับ ๗ ระดับ ๘ ระดับ ๙ และระดับ ๑๐ โดยตำแหน่งระดับ ๑ เป็นระดับต่ำสุด เรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแหน่งระดับ ๑๐ เป็นระดับสูงสุด"

ข้อ ๔ ให้เพิ่มเติมความในข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังนี้

"(๑๐) ตำแหน่งระดับ ๑๐ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขนาดพิเศษ ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบความยากและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ"

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
พ.ศ. ๒๕๕๗

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ระดับ ๑๐

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มเติมความใน ๓.๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ ดังนี้

"(๔) <u>เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐</u>

(๔.๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔.๒) ต้องเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔.๓) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนในระดับ ๑๐

(๔.๔) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันแต่งตั้งต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าภาคทัณฑ์หรือต้องโทษในคดีอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๔.๕) ได้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด "

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๒๑

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

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การ พ.ศ ๒๕๕๗
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ ๒๕๕๗
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ ๒๕๕๗
๔. หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์ เงื่อนไข หลักสูตร วิธีการคัดเลือกและคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก โดยให้ยกเลิกประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฉบับที่ผ่านมาและให้ใช้ฉบับนี้แทน

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่าประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก ตลอดจนหลักสูตร วิธีการสอบคัดเลือกคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก ตามนัยข้อ ๘ แห่งประกาศดังกล่าว เพื่อดำเนินการต่อไป

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศที่ ก.จ. ก.ท. ก.อบต.

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่กำหนดให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๖



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมอันจะเป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ มีมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศกำหนดการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่องหลักเกณฑ์คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๗

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๔ ในการสอบคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทนก็ได้ โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นเป็นเจ้าของบัญชีสอบคัดเลือกและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบคัดเลือก

ข้อ ๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก

๕.๑ กรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดำเนินการสอบคัดเลือกมอบหมาย

/(๔) ท้องถิ่น...

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

(๕) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ และมีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

๕.๒ กรณีร้องขอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทน ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน

(๕) เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้อีกไม่เกิน ๒ คน

ข้อ ๖ คณะกรรมการสอบคัดเลือกอาจแต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง กรรมการด้านอื่นๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน หรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ แล้วให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศเป็นการทั่วไป

ข้อ ๘ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.จ. กำหนด โดยแจ้งเป็นหนังสือ

ข้อ ๙ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ โดยระบุชื่อตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้ง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ และข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ โดยปิดประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบคัดเลือก และแจ้งคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด ทั้งนี้ จะประกาศทางวิทยุกระจายเสียง หรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ ให้ทราบโดยทั่วกันด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ และจะกำหนดให้รับสมัครสอบทางระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

ข้อ ๑๑ ผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกในวันรับสมัครสอบคัดเลือก

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

/ข้อ ๑๓ การตัดสิน...

ข้อ ๑๓ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

ข้อ ๑๔ การสอบคัดเลือก จะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค แต่คณะกรรมการสอบคัดเลือกจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งในคราวเดียวกัน หรือดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้ เว้นแต่การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้บริหารเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกโดยทดสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกรายงานให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทราบเพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบภาคที่เกิดการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกให้ยกเลิกการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

กรณีหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริต ให้ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจในการยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้น

ข้อ ๑๖ เมื่อได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบผ่านเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยระบุคะแนนที่ได้ในแต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาค และลำดับที่ที่สอบคัดเลือกได้ รายงานต่อหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อดำเนินการประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ต่อไป

ข้อ ๑๗ การประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่าเว้นแต่การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้บริหารเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ทั้งนี้ ให้ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านผู้สอบคัดเลือกจำนวน ๒ เท่า ของอัตราว่าง ตามที่ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกโดยต้องเรียกรายงานตัวผู้สอบคัดเลือกได้ลำดับที่ ๑ ภายใน ๓๐ วัน และเมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตามจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้งแล้ว บัญชีสำรองให้ยกเลิก

/ข้อ ๑๘...

ข้อ ๑๘ การดำเนินการสอบคัดเลือก ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก ๓ ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก ๓ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบคัดเลือก ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

(๒) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำเนาประกาศผลการสอบคัดเลือกและบัญชีการให้คะแนน จำนวน ๑ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันประกาศผลสอบคัดเลือก

(๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนด วัน เวลา และสถานที่สอบประกาศผลสอบหรืออื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๑๙ การใดที่ได้ดำเนินการก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

บรรดาตามาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไข มติ หรือคำสั่งใดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล เพื่อให้เกิดความเหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ มีมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๙

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐

(๔) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๘) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(๕) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๙) ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ในการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ให้เทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ในกรณีที่เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทนก็ได้โดยให้เทศบาลนั้นเป็นเจ้าของบัญชีสอบคัดเลือก และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบคัดเลือก

ข้อ ๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก

๕.๑ กรณีเทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

/(๓) นายกเทศมนตรี...

(๓) นายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีของเทศบาลที่ดำเนินการสอบคัดเลือกมอบหมาย

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

(๕) ปลัดเทศบาลของเทศบาลที่ดำเนินการสอบคัดเลือกหากเป็นกรณีที่สอบคัดเลือกตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้แต่งตั้งปลัดเทศบาลอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งปลัดเทศบาลที่ดำเนินการสอบคัดเลือก

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือพนักงานเทศบาลในเทศบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และมีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

๕.๒ กรณีร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทนให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) ผู้แทนนายกเทศมนตรีในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน

(๔) ผู้แทนพนักงานเทศบาลในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน

(๕) เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

ข้อ ๖ คณะกรรมการสอบคัดเลือกอาจแต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง กรรมการด้านอื่นๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน หรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ แล้วให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศเป็นการทั่วไป

ทั้งนี้ การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหาร ให้กำหนดวันสอบคัดเลือกปีละไม่เกิน ๔ ครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ ในวันทำการสุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์

(๒) ครั้งที่ ๒ ในวันทำการสุดท้ายของเดือนพฤษภาคม

(๓) ครั้งที่ ๓ ในวันทำการสุดท้ายของเดือนสิงหาคม

(๔) ครั้งที่ ๔ ในวันทำการสุดท้ายของเดือนพฤศจิกายน

ข้อ ๘ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด โดยแจ้งเป็นหนังสือ

ข้อ ๙ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรับสมัครสอบก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ โดยระบุชื่อตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้ง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ และข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ โดยปิดประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบคัดเลือก และแจ้งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลทุกจังหวัด ทั้งนี้ จะประกาศทางวิทยุกระจายเสียง หรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันด้วยก็ได้

/ข้อ ๑๐...

ข้อ ๑๐ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ และจะกำหนดให้รับสมัครสอบทางระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

ข้อ ๑๑ ผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกในวันรับสมัครสอบคัดเลือก

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

ข้อ ๑๓ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

ข้อ ๑๔ การสอบคัดเลือก จะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค แต่คณะกรรมการสอบคัดเลือกจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบ สอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ในคราวเดียวกัน หรือดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้ เว้นแต่การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในต่างสายงาน ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกโดยทดสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือก รายงานให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทราบเพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบภาคที่เกิดการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกให้ยกเลิกการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคใดแล้วก็ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

กรณีหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ให้ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจในการยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้น

ข้อ ๑๖ เมื่อได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบผ่านเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยระบุคะแนนที่ได้ในแต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาค และลำดับที่ที่สอบคัดเลือกได้ รายงานต่อหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อดำเนินการประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ต่อไป

ข้อ ๑๗ การประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า เว้นแต่การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้บริหารเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ให้ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านผู้สอบคัดเลือกจำนวน ๒ เท่า ของอัตราว่างตามที่ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก โดยต้องเรียกรายงานตัวผู้สอบคัดเลือกได้ลำดับที่ ๑ ภายใน ๓๐ วันและเมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตามจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้งแล้ว บัญชีสำรองให้ยกเลิก

ข้อ ๑๘ การดำเนินการสอบคัดเลือกให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก ๓ ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก ๓ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

(๒) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำเนาประกาศผลการสอบคัดเลือก และบัญชีกรอกคะแนน จำนวน ๑ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันประกาศผลสอบคัดเลือก

(๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบหรืออื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิม ให้รายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๑๙ การใดที่ได้ดำเนินการก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

บรรดามาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไข มติ หรือคำสั่งใดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาลที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้เกิดความเหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ มีมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๔ ในการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทนก็ได้ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น เป็นเจ้าของบัญชีสอบคัดเลือก และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบคัดเลือก

ข้อ ๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก

๕.๑ กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการสอบคัดเลือกมอบหมาย

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

(๕) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการสอบคัดเลือกหากเป็นกรณีที่สอบคัดเลือกตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้แต่งตั้งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการสอบคัดเลือก

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคลจำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และมีผู้ช่วยเลขานุการ ได้ไม่เกิน ๒ คน

/๕.๒ กรณีร้องขอ...

๕.๒ กรณีร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทนให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) ผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

(๔) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

(๕) เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

ข้อ ๖ คณะกรรมการสอบคัดเลือกอาจแต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง กรรมการด้านอื่นๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน หรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ แล้วให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศเป็นการทั่วไป

ทั้งนี้ การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหาร ให้กำหนดวันสอบคัดเลือกปีละไม่เกิน ๔ ครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ วันเสาร์ที่สองของเดือนมีนาคม

(๒) ครั้งที่ ๒ วันเสาร์ที่สองของเดือนมิถุนายน

(๓) ครั้งที่ ๓ วันเสาร์ที่สองของเดือนกันยายน

(๔) ครั้งที่ ๔ วันเสาร์ที่สองของเดือนธันวาคม

ข้อ ๘ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกในแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด โดยแจ้งเป็นหนังสือ

ข้อ ๙ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรับสมัครสอบ ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ โดยระบุชื่อตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้ง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ และข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ โดยปิดประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่ รับสมัคร ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบคัดเลือก และแจ้งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทุกจังหวัด ทั้งนี้ จะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันด้วย ก็ได้

ข้อ ๑๐ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ และจะกำหนดให้รับสมัครสอบทางระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

ข้อ ๑๑ ผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกในวันรับสมัครสอบคัดเลือก

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

/ข้อ ๑๓ การตัดสิน...

ข้อ ๑๓ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

ข้อ ๑๔ การสอบคัดเลือก จะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค แต่คณะกรรมการสอบคัดเลือกจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งในคราวเดียวกันหรือดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้ เว้นแต่การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงาน ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกโดยทดสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือกให้คณะกรรมการสอบคัดเลือก รายงานให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทราบ เพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบภาคที่เกิดการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกให้ยกเลิกการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

กรณีหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริต ให้ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจในการยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้น

ข้อ ๑๖ เมื่อได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบผ่านเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยระบุคะแนนที่ได้ในแต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาค และลำดับที่ที่สอบคัดเลือกได้ รายงานต่อหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อดำเนินการประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ต่อไป

ข้อ ๑๗ การประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า เว้นแต่การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้บริหารเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ทั้งนี้ ให้ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือก จำนวน ๒ เท่า ของอัตราว่างตามที่ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก โดยต้องเรียกรายงานตัวผู้สอบคัดเลือกได้ลำดับที่ ๑ ภายใน ๓๐ วัน และเมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตามจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้งแล้ว บัญชีสำรองให้ยกเลิก

ข้อ ๑๘ การดำเนินการสอบคัดเลือกให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก ๑ ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก ๓ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

/(๒)เมื่อการสอบ...

(๒) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำเนาประกาศผลการสอบคัดเลือก และบัญชีกรอกคะแนน จำนวน ๑ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันประกาศผลสอบคัดเลือก

(๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบหรืออื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๑๙ การใดที่ได้ดำเนินการก่อนประกาศฉบับนี้มีผล ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

บรรดามาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไข มติ หรือคำสั่งใดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานในระดับ ๓ ขึ้นไป
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗

ก. **ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถและความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครอง บังคับบัญชา การควบคุมงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับทั่วๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและหลักวิชาการเกี่ยวกับการปรับปรุงงาน นโยบายและแผนงานด้านต่างๆ ของส่วนราชการที่สังกัดและอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามแนวที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย)

ข. **ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย) หรือสอบปฏิบัติโดยให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ หากสอบทั้งข้อเขียนและสอบปฏิบัติให้กำหนดคะแนนสอบข้อเขียน ๖๐ คะแนน และสอบปฏิบัติ ๔๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใดให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกด้วย

ค. **ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ประเมินบุคคลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือประเมินตามเอกสาร หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆ โดยมีแบบแสดงรายการการให้คะแนนให้ชัดเจน ในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความประพฤติและด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหรือด้านอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งสายงานนักบริหาร
และสายงานบริหารสถานศึกษา
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗

ก. **ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มในการกำหนดและปรับปรุงนโยบาย แผนงาน ระบบงาน และการบริหารของส่วนราชการที่สังกัด และอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามแนวที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย)

ข. **ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย) หรือสอบปฏิบัติโดยให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ หากสอบทั้งข้อเขียนและสอบปฏิบัติ ให้กำหนดคะแนนสอบข้อเขียน ๖๐ คะแนน และสอบปฏิบัติ ๔๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกด้วย

ค. **ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ประเมินบุคคลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือประเมินตามเอกสาร หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆ โดยมีแบบแสดงรายการการให้คะแนนให้ชัดเจนในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือด้านอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗

---

๑. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานของตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

ทุกตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนดของตำแหน่งที่เปิดสอบ

๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะเป็นสายงานผู้บริหารในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑ หัวหน้าฝ่าย ๖ (ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ๖)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานสารบรรณ งานทะเบียนและบัตร งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานระเบียบเผยแพร่ งานระบบข้อมูล งานสัญญา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๒ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานทั่วไป ๗)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานทั่วไป ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๓ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้อำนวยการกองตามที่ ก.จ. กำหนด (นักบริหารงานทั่วไป ๘)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานทั่วไปในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.จ. มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๔ หัวหน้าฝ่าย ๖ (นักบริหารงานนโยบายและแผน ๖)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๕ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานนโยบายและแผน ๗)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานนโยบายและแผนในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๖ หัวหน้าฝ่าย ๖ (นักบริหารงานการคลัง ๖)

๑) ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการคลัง หรือการเงินและบัญชี หรือการจัดเก็บรายได้ หรือการพัสดุ หรือการตรวจสอบภายใน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานการคลังมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๗ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานการคลัง ๗)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านการคลัง หรือการเงินและบัญชี หรือการจัดเก็บรายได้ หรือการพัสดุ หรือการตรวจสอบภายใน ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๘ ผู้อำนวยการกองคลัง ๘ หรือผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานการคลัง ๘)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านการคลัง หรือการเงินและบัญชี หรือการจัดเก็บรายได้ หรือการพัสดุ หรือการตรวจสอบภายใน ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๙ หัวหน้าฝ่าย ๖ (นักบริหารงานช่าง ๖)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการช่าง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๐ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานช่าง ๗)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่าง ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ๘ หรือผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานช่าง ๘)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่าง ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๒ หัวหน้าฝ่าย ๖ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๓ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสาธารณสุข ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๘ หรือ ผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๘)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสาธารณสุข ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๕ ตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ๖

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการศึกษา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๖ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานการศึกษา ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ที่มีวิทยฐานะระดับชำนาญการ สังกัดส่วนราชการอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการครู และหรือบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๗ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๘ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘ หรือรองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานการศึกษา ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๙ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และ

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๓. การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงานในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๓.๑ รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๘)

๑) เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๘ หรือผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘ หรือผู้อำนวยการส่วน ระดับ ๘ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๓.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๗)

๑) เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๗ หรือผู้อำนวยการกอง ระดับ ๗ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๓.๓ นักบริหารสายงานอื่น

๑) เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการส่วน หรือหัวหน้าฝ่าย ในระดับเดียวกับตำแหน่งที่เปิดสอบ

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๔. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๕. การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ ๒ ปี สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ.กำหนด

๕.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งนักบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ.กำหนด

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานในระดับ ๓ ขึ้นไป
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗

ก. **ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถและความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา การควบคุมงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับทั่วๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและหลักวิชาการเกี่ยวกับการปรับปรุงงาน นโยบายและแผนงานด้านต่างๆ ของส่วนราชการที่สังกัดและอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามแนวที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย)

ข. **ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย) หรือสอบปฏิบัติโดยให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ หากสอบทั้งข้อเขียนและสอบปฏิบัติ ให้กำหนดคะแนนสอบข้อเขียน ๖๐ คะแนน และสอบปฏิบัติ ๔๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกด้วย

ค. **ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ประเมินบุคคลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือประเมินตามเอกสาร หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆ โดยมีแบบแสดงรายการการให้คะแนนให้ชัดเจนในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือด้านอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานนักบริหารและสายงานบริหารสถานศึกษา
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗

ก. **ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มในการกำหนดและปรับปรุงนโยบาย แผนงาน ระบบงาน และการบริหารของส่วนราชการที่สังกัด และอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามแนวที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย)

ข. **ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย) หรือสอบปฏิบัติโดยให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ หากสอบทั้งข้อเขียนและสอบปฏิบัติ ให้กำหนดคะแนนสอบข้อเขียน ๖๐ คะแนน และสอบปฏิบัติ ๔๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกด้วย

ค. **ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง** (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ประเมินบุคคลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือประเมินตามเอกสาร หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆ โดยมีแบบแสดงรายการการให้คะแนนให้ชัดเจนในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือด้านอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗

---

๑. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานของตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

ทุกตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด ของตำแหน่งที่เปิดสอบ

๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะเป็นสายงานผู้บริหารในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ๖

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานสารบรรณ งานทะเบียนและบัตร งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่งคง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานระเบียบเผยแพร่ งานระบบข้อมูล งานสัญญาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานทั่วไป ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานทั่วไปในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๓ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือผู้อำนวยการกองตามที่ ก.ท. กำหนด (นักบริหารงานทั่วไป ๘)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานทั่วไปในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๔ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักวิชาการและแผนงาน ๙ หรือผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๙ หรือหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๙ (นักบริหารงานทั่วไป ๙)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานทั่วไป ในระดับ ๙ว หรือ ๙ชช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๕ ตำแหน่งนักบริหารงานการคลัง ๖

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการคลัง งานการเงินและบัญชี งานตรวจสอบภายใน งานจัดเก็บรายได้ งานพัสดุ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๖ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานการคลัง ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านการคลัง หรือการเงินและบัญชี หรือการจัดเก็บรายได้ หรือการพัสดุ หรือการตรวจสอบภายใน ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือ ที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๗ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ๘ หรือผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานการคลัง ๘)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านการคลัง หรือการเงินและบัญชี หรือการจัดเก็บรายได้ หรือการพัสดุ หรือการตรวจสอบภายใน ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๘ ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ๖

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการช่าง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๙ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานช่าง ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่าง ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๐ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ๘ หรือผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานช่าง ๘)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่าง ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการช่าง ๙ (นักบริหารงานช่าง ๙)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่าง ในระดับ ๙วช หรือ ๙ชช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๒ ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุข ๖

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๓ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๔ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๘ หรือ ผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๘)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๕ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๙ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๙)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในระดับ ๙วช หรือ ๙ชช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๖ ตำแหน่งนักบริหารงานประปา ๖

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานการประปา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๗ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานประปา ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานประปา ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๘ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการประปา ๘ หรือ ผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานประปา ๘)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานประปาในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๑๙ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการประปา ๙ (นักบริหารงานประปา ๙)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานประปา ในระดับ ๙ว หรือ ๙วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๐ ตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสวัสดิการสังคมในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๘ หรือผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๘)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสวัสดิการสังคมในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๓ ตำแหน่งนักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ๖

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานช่างสุขาภิบาล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่างสุขาภิบาลในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๕ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล ๘ หรือ ผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ๘)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่างสุขาภิบาล ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๖ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการช่างสุขาภิบาล ๙ (นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล ๙)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่างสุขาภิบาล ในระดับ ๙ วช หรือ ๙ ชช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๗ ตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ๖

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการศึกษา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๘ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานการศึกษา ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการครู ที่มีวิทยฐานะระดับชำนาญการ สังกัดส่วนราชการอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานครู และหรือบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๒๙ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๓๐ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘ หรือรองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานการศึกษา ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๓๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และ

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๓๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการแพทย์ ๘ หรือผู้อำนวยการส่วน ๘ (นายแพทย์ ๘)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ระดับ ๘วช มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๒.๓๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการแพทย์ ๙ (นายแพทย์ ๙)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งนายแพทย์ระดับ ๙วช มาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๓. การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงานในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๙)

๑) เป็นพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๙ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ระดับ ๙ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) กรณีพนักงานเทศบาลซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๓.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘)

๑) เป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๘ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๘ หรือผู้อำนวยการส่วนระดับ ๘ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานเทศบาล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) กรณีพนักงานเทศบาลซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๓.๓ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗)

๑) เป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๗ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๗ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานเทศบาล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) กรณีพนักงานเทศบาลซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๓.๔ ตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๖)

๑) เป็นพนักงานเทศบาลสายงานบริหารอื่น ซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานบริหารไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) กรณีพนักงานเทศบาลซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๓.๕ ตำแหน่งนักบริหารสายงานอื่น

๑) เป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการส่วน หัวหน้ากองหรือหัวหน้าฝ่าย ในระดับเดียวกับตำแหน่งที่เปิดสอบ

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๔. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนด

๕. การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ ๒ ปี สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๕.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการหรือดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งนักบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติงานในระดับ ๓ ขึ้นไป
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗

ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถและความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองบังคับบัญชา การควบคุมงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับทั่วๆ ไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และหลักวิชาการเกี่ยวกับการปรับปรุงงาน นโยบายและแผนงานด้านต่างๆ ของส่วนราชการที่สังกัดและอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามแนวที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย)

ข. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย) หรือสอบปฏิบัติ โดยให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ หากสอบทั้งข้อเขียนและสอบปฏิบัติ ให้กำหนดคะแนนสอบข้อเขียน ๖๐ คะแนน และสอบปฏิบัติ ๔๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกด้วย

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ประเมินบุคคลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือการประเมินตามเอกสารหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆโดยมีแบบแสดงรายการการให้คะแนนให้ชัดเจนในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติและด้านคุณลักษณะอื่นๆที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหรือด้านอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก
เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานนักบริหารและสายงานบริหารสถานศึกษา
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗

ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถและความคิดริเริ่มในการกำหนดและปรับปรุงนโยบาย แผนงาน ระบบงาน และการบริหารของส่วนราชการที่สังกัด และอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามแนวที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย)

ข. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย หรืออัตนัย) หรือสอบปฏิบัติโดยให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ หากสอบทั้งข้อเขียนและสอบปฏิบัติ ให้กำหนดคะแนนสอบข้อเขียน ๖๐ คะแนน และสอบปฏิบัติ ๔๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกด้วย

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

ให้ประเมินบุคคลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือประเมินตามเอกสารหรือวิธีการอื่นๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆ โดยมีแบบแสดงรายการการให้คะแนนให้ชัดเจนในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือด้านอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๗

---

๑. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานของตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

ทุกตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด ของตำแหน่งที่เปิดสอบ

๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะเป็นสายงานผู้บริหารในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๖ หรือหัวหน้าส่วน ๖ (นักบริหารงานทั่วไป ๖)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือเทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานบริหารงานทั่วไป งานเลขานุการ งานบริหารงานบุคคล งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๒ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานทั่วไป ๗)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานทั่วไปในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๓ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานทั่วไปในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๔ ตำแหน่งนักบริหารงานการคลัง ๖

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือเทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานด้านการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานพัสดุ งานตรวจสอบภายใน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๕ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานการคลัง ๗)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านการคลัง หรือการเงินและบัญชี หรือการจัดเก็บรายได้ หรือการพัสดุ หรือการตรวจสอบภายใน ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๖ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ๘ (นักบริหารงานการคลัง ๘)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านการคลัง หรือการเงินและบัญชี หรือการจัดเก็บรายได้ หรือการพัสดุ หรือการตรวจสอบภายใน ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานการคลังมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๗ ตำแหน่งนักบริหารงานช่าง ๖

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือเทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานงานวิศวกรรม งานสถาปัตยกรรม งานโยธางานผังเมือง งานเขียนแบบ งานสำรวจ งานทางช่าง หรืองานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๘ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานช่าง ๗)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่าง ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๙ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ๘ (นักบริหารงานช่าง ๘)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานช่าง ในระดับ ๘ ว หรือ ๘ วช หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๐ ตำแหน่งนักบริหารงานสาธารณสุข ๖

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือเทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๑ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสาธารณสุข ในระดับ ๗ ว หรือ ๗ วช หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๘ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๘)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสาธารณสุข ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๓ ตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือเทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม สังคมสงเคราะห์ พัฒนาชุมชน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสวัสดิการสังคม ในระดับ ๗ ว หรือ ๗ วช หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๕ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ๘ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๘)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานสวัสดิการสังคม ในระดับ ๘ ว หรือ ๘ วช หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๖ ตำแหน่งนักบริหารงานการเกษตร ๖

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือเทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับงานเกษตร หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๗ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานการเกษตร ๗)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานการเกษตร ในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๘ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการเกษตร ๘ (นักบริหารงานการเกษตร ๘)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานการเกษตร ในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๑๙ ตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ๖

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า โดยจะต้องปฏิบัติราชการที่เกี่ยวกับงานการศึกษา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๒๐ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานการศึกษาในระดับ ๗ว หรือ ๗วช หรือที่ ก.อบต.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการครูที่มีวิทยฐานะระดับชำนาญการ สังกัดส่วนราชการอื่น มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานครู และหรือบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๒๑ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

๑) พนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๒.๒๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘)

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานด้านบริหารงานการศึกษาในระดับ ๘ว หรือ ๘วช หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๓. การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงานในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๘)

๑) เป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ๘) หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) กรณีพนักงานส่วนตำบลซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต.กำหนด

๓.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๗)

๑) เป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ๗) หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๗ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒) กรณีพนักงานส่วนตำบลซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต.กำหนด

๓.๓ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๖)

๑) เป็นพนักงานส่วนตำบลสายงานบริหารอื่น ซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานบริหารไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) กรณีพนักงานส่วนตำบลซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๓.๒.๔ ตำแหน่งนักบริหารสายงานอื่น

๑) เป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนหรือหัวหน้าฝ่าย ในระดับเดียวกับตำแหน่งที่เปิดสอบ

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๔. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๕. การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งครู มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี และ ๒ ปี สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาโท หรือดำรงตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด

๕.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่ารองผู้อำนวยการชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าศึกษานิเทศก์ชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งนักบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.อบต. เทียบเท่า

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต. กำหนด



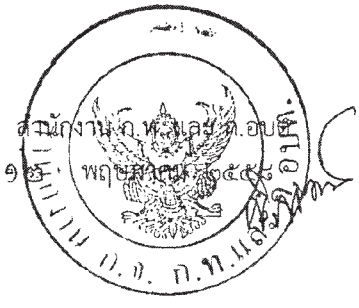
ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๔๐

ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก จำนวน ๓ ฉบับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๐ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๗ ไปแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ได้ตรวจสอบแล้วพบว่า มีการพิมพ์คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงานในตำแหน่งรองปลัดเทศบาล และตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเฉพาะ ข้อ ๑) คลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงขอแก้ไขข้อมูลที่คลาดเคลื่อน จำนวน ๕ ตำแหน่ง รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการแก้ไขตามข้อมูลที่คลาดเคลื่อนต่อไป



สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

“ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด”

การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงานในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

ตำแหน่ง	จาก	แก้ไขเป็น
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๙)	๑) เป็นพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๙ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ระดับ ๙ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ**การบริหารงานเทศบาล** หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี	๑) เป็นพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๙ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ระดับ ๙ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ**การบริหารงานท้องถิ่น** หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘)	๑) เป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๘ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๘ หรือผู้อำนวยการส่วนระดับ ๘ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ**งานบริหารงานเทศบาล** หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี	๑) เป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๘ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๘ หรือผู้อำนวยการส่วนระดับ ๘ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ**การบริหารงานท้องถิ่น** หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗)	๑) เป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๗ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๗ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ**งานบริหารงานเทศบาล** หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี	๑) เป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๗ หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๗ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ**การบริหารงานท้องถิ่น** หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๘)	๑) เป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ๘) หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๘ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ**งานบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล** หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า **๒ ปี**	๑) เป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ๘) หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๘ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับ**การบริหารงานท้องถิ่น** หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า **๑ ปี**

ตำแหน่ง	จาก	แก้ไขเป็น
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๗)	เป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ๗) หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๗ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี	เป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ๗) หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกองระดับ ๗ หรือที่ ก.อบต. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารงานท้องถิ่น หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๔

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

๒ เมษายน ๒๕๕๘

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๕๘

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๕๘
๒.ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๕๘
๓.ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ.๒๕๕๘

ด้วย คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติให้กำหนดแนวทางเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม และเป็นการป้องกันปัญหาการทุจริต

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้วมีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับ

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดขั้นตอน วิธีการและกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันเป็นไปอย่างโปร่งใสภายใต้ระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ จึงมีมติให้กำหนดขั้นตอน วิธีการและกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) กำหนดขั้นตอนวิธีการในกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขัน ดังนี้

(๑) ขั้นตอนก่อนขออนุมัติดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การขอกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง	- การขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์ค่างานข้อมูลปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตรากำลังประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ให้จัดเก็บข้อมูลดังกล่าวในรายงานการประชุมเพื่อเป็นเอกสารหลักฐานประกอบการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง หากมีการตรวจสอบและไม่พบเอกสารหลักฐานดังกล่าวถือว่าเป็นความบกพร่องของเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) ขั้นตอนการขออนุมัติดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การเปิดสอบในตำแหน่งว่าง	- เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับรายงานการขอเปิดสอบแข่งขันจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งที่เปิดสอบแข่งขันให้ถูกต้องตรงกันกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับจังหวัด และต้องตรวจสอบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะต้องมีการตั้งอัตราเงินเดือนในตำแหน่งที่ขอเปิดสอบด้วย
๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน	- ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอรายชื่อคณะกรรมการทั้ง ๗ คน โดยระบุคุณสมบัติของคณะกรรมการด้านคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ผลงานดีเด่นให้ครบถ้วนชัดเจน เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาความเหมาะสม
๓. การคัดเลือกหน่วยงานกลาง	- คัดเลือกสถาบันการศึกษาของรัฐระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นหน่วยงานกลางรับผิดชอบการสอบแข่งขัน โดยให้จัดทำหนังสือเชิญชวนสถาบันการศึกษาเข้าร่วมการคัดเลือกอย่างแพร่หลายโดยระบุคุณสมบัติและความพร้อมทางด้านการออกข้อสอบ การพิมพ์ข้อสอบ การเก็บรักษาข้อสอบ การวัดผลการตรวจสอบ การประมวลผลข้อสอบและมาตรการป้องกันการทุจริตในขั้นตอนต่างๆให้เห็นอย่างชัดเจน - การตรวจสอบเอกสารหลักฐานของสถาบันการศึกษาใช้วิธีการติดต่อโดยมีหนังสือราชการเป็นหลักฐาน - เพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษาความลับของข้อสอบ ให้หน่วยงานกลางเป็นผู้รับผิดชอบการออกข้อสอบด้วย

(๓) ขั้นตอนการดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การตกลงจ้างหน่วยงานกลางรับผิดชอบการสอบแข่งขัน	- ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบันทึกข้อตกลงการจ้าง (TOR) กับหน่วยงานกลาง เพื่อรับผิดชอบการสอบแข่งขันตั้งแต่ขั้นตอนการออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ พิมพ์ข้อสอบ เก็บรักษาข้อสอบ การประมวลผลสอบ ตลอดจนการอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หน่วยงานกลางต้องปกปิดรายชื่อคณะกรรมการผู้ออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ จัดพิมพ์ ตรวจข้อสอบ ไว้เป็นความลับจนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการสอบ - การจ้างให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุโดยอนุโลม

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๒. การรับสมัครสอบ	ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันจัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขันโดยระบุเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องชัดเจน โดยจัดเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบหรือรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต
๓. การผลิตข้อสอบ(ออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ)	- หน่วยงานกลางต้องแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ โดยแต่งตั้งจากคณาจารย์ในศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอบอย่างน้อย ๓ คน เพื่อออกข้อสอบในแต่ละวิชา โดยต้องออกข้อสอบข้อเขียนในแต่ละวิชามีจำนวนอย่างน้อย ๕ เท่า ของจำนวนข้อที่ใช้ในการสอบ - ข้อสอบจะต้องเฉลี่ยน้ำหนักของแต่ละหมวดวิชาตามความเหมาะสม - คัดเลือกข้อสอบด้วยวิธีสุ่มเลือกข้อสอบของแต่ละหมวดวิชา - ข้อสอบจะเฉลยต่อเมื่อได้มีการทดสอบเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว
๔. การจัดพิมพ์ข้อสอบ	- หน่วยงานกลางจะต้องตั้งคณะกรรมการจัดพิมพ์ข้อสอบ โดยมีกระบวนการเก็บตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่จนกว่าการสอบแข่งขันจะเสร็จสิ้นและถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ - การเลือกต้นฉบับแบบทดสอบที่ใช้พิมพ์ โดยคณะกรรมการต้องสุ่มเลือกมาพิมพ์ จำนวน ๒ ฉบับ - ต้องมีแผนและมาตรการในการป้องกัน เช่น แผนหรือมาตรการป้องกันไม่ให้ผู้ใดได้ทำสำเนา ได้รู้หรือเห็นข้อความในแบบทดสอบ หรือจากกระดาษพิมพ์ที่ชำรุดหรือจากเครื่องผลิตแบบทดสอบ - ซองบรรจุแบบทดสอบและกระดาษคำตอบจะต้องเป็นซองที่ได้มาตรฐานมีการปิดหรือผนึกอย่างมิดชิดและต้องมีเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์หรือสิ่งที่บ่งบอกได้ทันทีหากมีการเปิดซองดังกล่าว - บรรจุข้อสอบและกระดาษคำตอบที่สมบูรณ์ครบถ้วนใส่ซองตามจำนวนของผู้มีสิทธิ์สอบ พร้อมข้อสอบสำรองและกระดาษคำตอบสำรองห้องสอบละ ๒ ฉบับ - คณะกรรมการจัดพิมพ์ข้อสอบ ต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับคณะกรรมการออกข้อสอบ
๕. การจัดเตรียมสถานที่จัดเก็บข้อสอบ	- หน่วยงานกลางต้องจัดหาสถานที่จัดเก็บข้อสอบ โดยจัดหาสถานที่เก็บรักษาแบบทดสอบที่มั่นคง มิดชิด มีระบบรักษาความปลอดภัย อย่างน้อยต้องมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา และการวางระบบกล้องวงจรปิดโดยรอบสถานที่จัดเก็บข้อสอบ

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๖. การจัดสถานที่สอบ	- หน่วยงานกลางจัดเตรียมสถานที่สอบให้แล้วเสร็จก่อนสอบไม่น้อยกว่า ๑ วัน - สนามที่สอบแต่ละแห่ง ต้องประกอบด้วย (๑) ผู้อำนวยการสนามสอบ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจตามที่หน่วยงานกลางกำหนด (๒) เจ้าหน้าที่กองกลางประจำสนามสอบตามจำนวนที่เห็นสมควร (๓) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานคุมสอบ โดยห้องสอบแต่ละห้องจะต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำห้องสอบต่อจำนวนผู้มีสิทธิสอบ ๑ : ๒๐ แต่อย่างน้อยต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำห้องสอบห้องละ ๒ คน (๔) เจ้าหน้าที่รับ - ส่งข้อสอบและกระดาษคำตอบ (๕) เจ้าหน้าที่ประสานงานประจำสนามสอบ สนามสอบละไม่น้อยกว่า ๑ คน ต่อ ๕ - ๗ ห้องสอบ (๖) เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เสียงตามสายประจำสนามสอบ สนามสอบละไม่น้อยกว่า ๑ คน (๗) เจ้าหน้าที่ดูแลงานจราจรและรักษาความปลอดภัย (๘) เจ้าหน้าที่รักษาความเรียบร้อย (ตำรวจประจำสถานที่สอบและอาคารสอบ) (๙) เจ้าหน้าที่ตรวจห้องสอบประจำอาคารสอบ (ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหัวหน้าห้องสอบและเจ้าหน้าที่คุมสอบ) (๑๐) เจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น
๗. การจัดส่งข้อสอบ/กระดาษคำตอบไปยังสถานที่สอบ	- กรณีสถานที่เก็บรักษาข้อสอบและสถานที่สอบอยู่ห่างกัน ในการขนส่งข้อสอบไปสถานที่สอบให้หน่วยงานกลางดำเนินการ ดังนี้ (๑) มีพนักงานขับรถพร้อมยานพาหนะรับ-ส่งข้อสอบที่มิดชิดมีระบบป้องกันที่ได้มาตรฐาน (๒) มีคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งซึ่งเป็นผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานกลางในการควบคุมและรับผิดชอบในการนำส่งข้อสอบ (๓) จัดรถตำรวจหรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนำในการส่งข้อสอบดังนี้ - จากสถานที่เก็บรักษาข้อสอบไปยังสถานที่สอบทุกแห่ง - การนำส่งข้อสอบจากสถานที่สอบเมื่อสอบเสร็จแล้วไปยังสถานที่เก็บรักษาข้อสอบ - การนำส่งกระดาษคำตอบที่ใช้ในการดำเนินการสอบแล้วไปยังศูนย์อำนวยการสอบ - การนำส่งกระดาษคำตอบจากศูนย์อำนวยการสอบไปยังสถานที่เก็บรักษาเพื่อรอตรวจ

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๘. การตรวจกระดาษคำตอบและประมวลผลภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข)	หน่วยงานกลางมีหน้าที่ในการตรวจข้อสอบโดยดำเนินการ ดังนี้ - ก่อนตรวจกระดาษคำตอบต้องตรวจว่าซองที่บรรจุกระดาษคำตอบมีการเปิดหรือชำรุดหรือไม่ - จำนวนซองกระดาษคำตอบของแต่ละสถานที่สอบตรงกับที่สถานที่สอบรายงานหรือไม่และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน - ต้องตรวจนับจำนวนกระดาษคำตอบ โดยนับกระดาษคำตอบของแต่ละห้องสอบว่ามีจำนวนผู้เข้าห้องสอบ และขาดสอบตามจำนวนที่ระบุในบัญชีรายชื่อผู้ขาดสอบหรือไม่ บันทึกจำนวนการตรวจนับลงแบบบันทึกการตรวจนับกระดาษคำตอบ (จำแนกตามห้องสอบ) - สรุปจำนวนกระดาษคำตอบจำแนกตามสถานที่สอบ วิชาที่สอบ - ต้องตรวจกระดาษคำตอบแต่ละวิชาตามสถานที่สอบและห้องสอบตามลำดับ - กระดาษคำตอบที่ผ่านการตรวจทุกใบจะต้องพิมพ์คะแนนลงบนกระดาษคำตอบ เพื่อการตรวจสอบได้ ถ้ากระดาษคำตอบไม่มีคะแนนปรากฏต้องตรวจสอบสาเหตุว่าเกิดจากอะไรและบันทึกสาเหตุไว้ - มีการบันทึกคะแนนลงบนฐานข้อมูล - มีการทวนคะแนนที่บันทึก - ประมวลผลคะแนนสอบของผู้เข้าสอบรายบุคคลของแต่ละตำแหน่ง - ประมวลผลคะแนนสอบโดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดผู้ผ่านการสอบจะต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ - ส่งมอบเฉพาะรายชื่อผู้ผ่านการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) ในแต่ละตำแหน่งโดยให้เรียงรายชื่อตามเลขประจำตัวสอบ เพื่อรายงานให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำไปดำเนินการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) สำหรับผลคะแนนของผู้สอบแข่งขันแต่ละรายให้ส่งต่อคณะกรรมการสอบแข่งขันภายหลังการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) แล้วเสร็จ
๙. ดำเนินการการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค)	หน่วยงานกลางดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยดำเนินการ ดังนี้ - แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย ๓ คน ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วย (๑) อาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานกลาง (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่หน่วยงานกลางคัดเลือกตามความเหมาะสม (๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการหรือระดับ ๗ ขึ้นไป - จัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลอำนวยความสะดวกประจำสถานที่สอบ

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
	- การบันทึกและประมวลผลคะแนนให้มีการบันทึกคะแนนลงบนฐานข้อมูลผู้มีสิทธิสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) - การให้คะแนนสัมภาษณ์ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ต้องกำหนดคะแนนสูงสุดและต่ำสุดห่างกันไม่เกิน ๕ คะแนน - กรณีจะให้ผู้เข้าสอบสัมภาษณ์สอบไม่ผ่านขั้นตอนการสัมภาษณ์ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์
๑๐. การประมวลผลสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก)ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค)	หน่วยงานกลาง ประมวลผลคะแนนสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ของแต่ละตำแหน่งตามเกณฑ์ซึ่งผู้สอบผ่านการสอบจะต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แล้วส่งมอบประมวลผลคะแนนให้คณะกรรมการสอบแข่งขัน ดังนี้ (๑) บัญชีจำนวนผู้มีสิทธิสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) แยกเป็นรายตำแหน่ง โดยระบุผู้มาสอบและผู้ขาดสอบให้ชัดเจน (๒) บัญชีประมวลผลการสอบ ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ของผู้เข้าสอบทั้งหมดโดยเรียงตามเลขประจำตัวสอบแยกเป็นรายตำแหน่งที่เปิดสอบแข่งขัน (๓) บัญชีประมวลผลการสอบ สรุปคะแนนรวมและรายชื่อผู้สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยแยกเป็นรายตำแหน่ง ซึ่งแต่ละบัญชีให้จัดเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนรวมสูงไปหาต่ำ (๔) คณะกรรมการสอบแข่งขันรายงานผลการสอบให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เอาใจใส่ กำกับ และแนะนำองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำเนินการสอบแข่งขันอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนถือปฏิบัติตามกระบวนการสอบแข่งขันอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดขั้นตอน วิธีการและกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันเป็นไปอย่างโปร่งใสภายใต้ระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ จึงมีมติให้กำหนดขั้นตอน วิธีการและกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนดขั้นตอน วิธีการในกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขัน ดังนี้

(๑) ขั้นตอนก่อนขออนุมัติดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การขอกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง	- การขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์ค่างาน ข้อมูลปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตรากำลังประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้จัดเก็บข้อมูลดังกล่าวในรายงานการประชุมเพื่อเป็นเอกสารหลักฐานประกอบการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง หากมีการตรวจสอบและไม่พบเอกสารหลักฐานดังกล่าว ถือว่าเป็นความบกพร่องของเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๒) ขั้นตอนการขออนุมัติดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การเปิดสอบในตำแหน่งว่าง	- เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้รับรายงานการขอเปิดสอบแข่งขัน จะต้องตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งที่เปิดสอบแข่งขันให้ถูกต้องตรงกันกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับจังหวัดด้วย และต้องตรวจสอบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะต้องมีการตั้งอัตราเงินเดือนในตำแหน่งที่ขอเปิดสอบด้วย
๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน	- ให้เทศบาลเสนอรายชื่อคณะกรรมการทั้ง ๗ คน โดยระบุคุณสมบัติของคณะกรรมการด้านคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ผลงานดีเด่นให้ครบถ้วนชัดเจน เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาความเหมาะสม
๓. การคัดเลือกหน่วยงานกลาง	- คัดเลือกสถาบันการศึกษาของรัฐระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นหน่วยงานกลางรับผิดชอบการสอบแข่งขัน โดยให้จัดทำหนังสือเชิญชวนสถาบันการศึกษาเข้าร่วมการคัดเลือกอย่างแพร่หลายโดยระบุคุณสมบัติและความพร้อมทางด้านการออกข้อสอบ การพิมพ์ข้อสอบ การเก็บรักษาข้อสอบ การวัดผลการตรวจสอบ การประมวลผลข้อสอบและมาตรการป้องกันการทุจริตในขั้นตอนต่างๆให้เห็นอย่างชัดเจน - การตรวจสอบเอกสารหลักฐานของสถาบันการศึกษาใช้วิธีการติดต่อโดยมีหนังสือราชการเป็นหลักฐาน - เพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษาความลับของข้อสอบ ให้หน่วยงานกลางเป็นผู้รับผิดชอบการออกข้อสอบด้วย

(๓) ขั้นตอนการดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การตกลงจ้างหน่วยงานกลางรับผิดชอบการสอบแข่งขัน	- ให้เทศบาลจัดทำบันทึกข้อตกลงการจ้าง (TOR) กับหน่วยงานกลางเพื่อรับผิดชอบการสอบแข่งขันตั้งแต่ขั้นตอนการออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ พิมพ์ข้อสอบ เก็บรักษาข้อสอบ การประมวลผลสอบ ตลอดจนการอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หน่วยงานกลางต้องปกปิดรายชื่อคณะกรรมการผู้ออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ จัดพิมพ์ ตรวจข้อสอบ ไว้เป็นความลับจนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการสอบ - การจ้างให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุโดยอนุโลม

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๒. การรับสมัครสอบ	- ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันจัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยระบุเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องชัดเจน โดยจัดเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบหรือรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต
๓. การผลิตข้อสอบ(ออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ)	- หน่วยงานกลางต้องแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ โดยแต่งตั้งจากคณาจารย์ในศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอบอย่างน้อย ๓ คน เพื่อออกข้อสอบในแต่ละวิชา โดยต้องออกข้อสอบข้อเขียนในแต่ละวิชามีจำนวนอย่างน้อย ๕ เท่า ของจำนวนข้อที่ใช้ในการสอบ - ข้อสอบจะต้องเฉลี่ยน้ำหนักของแต่ละหมวดวิชาตามความเหมาะสม - คัดเลือกข้อสอบด้วยวิธีสุ่มเลือกข้อสอบของแต่ละหมวดวิชา - ข้อสอบจะเฉลยต่อเมื่อได้มีการทดสอบเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว
๔. การจัดพิมพ์ข้อสอบ	- หน่วยงานกลางจะต้องตั้งคณะกรรมการจัดพิมพ์ข้อสอบ โดยมีกระบวนการเก็บตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่จนกว่าการสอบแข่งขันจะเสร็จสิ้นและถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ - การเลือกต้นฉบับแบบทดสอบที่ใช้พิมพ์ โดยคณะกรรมการต้องสุ่มเลือกมาพิมพ์ จำนวน ๒ ฉบับ - ต้องมีแผนและมาตรการในการป้องกัน เช่น แผนหรือมาตรการป้องกันไม่ให้ผู้ใดได้ทำสำเนา ได้รู้หรือเห็นข้อความในแบบทดสอบ หรือจากกระดาษพิมพ์ที่ชำรุดหรือจากเครื่องผลิตแบบทดสอบ - ซองบรรจุแบบทดสอบและกระดาษคำตอบจะต้องเป็นซองที่ได้มาตรฐาน มีการปิดหรือผนึกอย่างมิดชิดและต้องมีเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์หรือสิ่งที่บ่งบอกได้ทันทีหากมีการเปิดซองดังกล่าว - บรรจุข้อสอบและกระดาษคำตอบที่สมบูรณ์ครบถ้วนใส่ซองตามจำนวนของผู้มีสิทธิ์สอบ พร้อมข้อสอบสำรองและกระดาษคำตอบสำรองห้องสอบละ ๒ ฉบับ - คณะกรรมการจัดพิมพ์ข้อสอบ ต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับคณะกรรมการออกข้อสอบ
๕. การจัดเตรียมสถานที่จัดเก็บข้อสอบ	- หน่วยงานกลางต้องจัดหาสถานที่จัดเก็บข้อสอบ โดยจัดหาสถานที่เก็บรักษาแบบทดสอบที่มั่นคง มิดชิด มีระบบรักษาความปลอดภัย อย่างน้อยต้องมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา และการวางระบบกล้องวงจรปิดโดยรอบสถานที่จัดเก็บข้อสอบ

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๖. การจัดสถานที่สอบ	- หน่วยงานกลางจัดเตรียมสถานที่สอบให้แล้วเสร็จก่อนสอบไม่น้อยกว่า ๑ วัน - สนามที่สอบแต่ละแห่ง ต้องประกอบด้วย (๑) ผู้อำนวยการสนามสอบ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจตามที่หน่วยงานกลางกำหนด (๒) เจ้าหน้าที่กองกลางประจำสนามสอบตามจำนวนที่เห็นสมควร (๓) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานคุมสอบ โดยห้องสอบแต่ละห้องจะต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำห้องสอบต่อจำนวนผู้มีสิทธิสอบ ๑ : ๒๐ แต่อย่างน้อยต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำห้องสอบห้องละ ๒ คน (๔) เจ้าหน้าที่รับ - ส่งข้อสอบและกระดาษคำตอบ (๕) เจ้าหน้าที่ประสานงานประจำสนามสอบ สนามสอบละไม่น้อยกว่า ๑ คน ต่อ ๕-๗ ห้องสอบ (๖) เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เสียงตามสายประจำสนามสอบ สนามสอบละไม่น้อยกว่า ๑ คน (๗) เจ้าหน้าที่ดูแลงานจราจรและรักษาความปลอดภัย (๘) เจ้าหน้าที่รักษาความเรียบร้อย (ตำรวจประจำสถานที่สอบและอาคารสอบ) (๙) เจ้าหน้าที่ตรวจห้องสอบประจำอาคารสอบ (ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหัวหน้าห้องสอบและเจ้าหน้าที่คุมสอบ) (๑๐) เจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น
๗. การจัดส่งข้อสอบ/กระดาษคำตอบไปยังสถานที่สอบ	- กรณีสถานที่เก็บรักษาข้อสอบและสถานที่สอบอยู่ห่างกัน ในการขนส่งข้อสอบไปสถานที่สอบให้หน่วยงานกลางดำเนินการ ดังนี้ (๑) มีพนักงานขับรถพร้อมยานพาหนะรับ-ส่งข้อสอบที่มิดชิดมีระบบป้องกันที่ได้มาตรฐาน (๒) มีคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งซึ่งเป็นผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานกลางในการควบคุมและรับผิดชอบในการนำส่งข้อสอบ (๓) จัดรถตำรวจหรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนำในการส่งข้อสอบดังนี้ - จากสถานที่เก็บรักษาข้อสอบไปยังสถานที่สอบทุกแห่ง - การนำส่งข้อสอบจากสถานที่สอบเมื่อสอบเสร็จแล้วไปยังสถานที่เก็บรักษาข้อสอบ - การนำส่งกระดาษคำตอบที่ใช้ในการดำเนินการสอบแล้วไปยังศูนย์อำนวยการสอบ - การนำส่งกระดาษคำตอบจากศูนย์อำนวยการสอบไปยังสถานที่เก็บรักษาเพื่อรอตรวจ

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๘. การตรวจกระดาษคำตอบและประมวลผลภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข)	หน่วยงานกลางมีหน้าที่ในการตรวจข้อสอบโดยดำเนินการ ดังนี้ - ก่อนตรวจกระดาษคำตอบต้องตรวจว่าซองที่บรรจุกระดาษคำตอบมีการเปิดหรือชำรุดหรือไม่ - จำนวนซองกระดาษคำตอบของแต่ละสถานที่สอบตรงกับที่สถานที่สอบรายงานหรือไม่และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน - ต้องตรวจนับจำนวนกระดาษคำตอบ โดยนับกระดาษคำตอบของแต่ละห้องสอบว่ามีจำนวนผู้เข้าห้องสอบ และขาดสอบตามจำนวนที่ระบุในบัญชีรายชื่อผู้ขาดสอบหรือไม่ บันทึกจำนวนการตรวจนับลงแบบบันทึกการตรวจนับกระดาษคำตอบ (จำแนกตามห้องสอบ) - สรุปจำนวนกระดาษคำตอบจำแนกตามสถานที่สอบ วิชาที่สอบ - ต้องตรวจกระดาษคำตอบแต่ละวิชาตามสถานที่สอบและห้องสอบตามลำดับ - กระดาษคำตอบที่ผ่านการตรวจทุกใบจะต้องพิมพ์คะแนนลงบนกระดาษคำตอบ เพื่อการตรวจสอบได้ ถ้ากระดาษคำตอบไม่มีคะแนนปรากฏต้องตรวจสอบสาเหตุว่าเกิดจากอะไรและบันทึกสาเหตุไว้ - มีการบันทึกคะแนนลงบนฐานข้อมูล - มีการทวนคะแนนที่บันทึก - ประมวลผลคะแนนสอบของผู้เข้าสอบรายบุคคลของแต่ละตำแหน่ง - ประมวลผลคะแนนสอบโดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดผู้ผ่านการสอบจะต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ - ส่งมอบเฉพาะรายชื่อผู้ผ่านการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) ในแต่ละตำแหน่งโดยให้เรียงรายชื่อตามเลขประจำตัวสอบ เพื่อรายงานให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำไปดำเนินการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) สำหรับผลคะแนนของผู้สอบแข่งขันแต่ละรายให้ส่งต่อคณะกรรมการสอบแข่งขันภายหลังการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) แล้วเสร็จ
๙. ดำเนินการการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค)	หน่วยงานกลางดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยดำเนินการ ดังนี้ - แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย ๓ คน ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วย (๑) อาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานกลาง (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่หน่วยงานกลางคัดเลือกตามความเหมาะสม (๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการหรือระดับ ๗ ขึ้นไป - จัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลอำนวยความสะดวกประจำสถานที่สอบ

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
	- การบันทึกและประมวลผลคะแนนให้มีการบันทึกคะแนนลงบนฐานข้อมูลผู้มีสิทธิสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) - การให้คะแนนสัมภาษณ์ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ต้องกำหนดคะแนนสูงสุดและต่ำสุดห่างกันไม่เกิน ๕ คะแนน - กรณีจะให้ผู้เข้าสอบสัมภาษณ์สอบไม่ผ่านขั้นตอนการสัมภาษณ์ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์
๑๐. การประมวลผลสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก)ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค)	หน่วยงานกลาง ประมวลผลคะแนนสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ของแต่ละตำแหน่งตามเกณฑ์ซึ่งผู้สอบผ่านการสอบจะต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แล้วส่งมอบประมวลผลคะแนนให้คณะกรรมการสอบแข่งขัน ดังนี้ (๑) บัญชีจำนวนผู้มีสิทธิสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) แยกเป็นรายตำแหน่ง โดยระบุผู้มาสอบและผู้ขาดสอบให้ชัดเจน (๒) บัญชีประมวลผลการสอบ ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ของผู้เข้าสอบทั้งหมดโดยเรียงตามเลขประจำตัวสอบแยกเป็นรายตำแหน่งที่เปิดสอบแข่งขัน (๓) บัญชีประมวลผลการสอบ สรุปคะแนนรวมและรายชื่อผู้สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยแยกเป็นรายตำแหน่ง ซึ่งแต่ละบัญชีให้จัดเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนรวมสูงไปหาต่ำ (๔) คณะกรรมการสอบแข่งขันรายงานผลการสอบให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้เอาใจใส่ กำกับ และแนะนำเทศบาลให้ดำเนินการสอบแข่งขันอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนถือปฏิบัติตามกระบวนการสอบแข่งขันอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดขั้นตอน วิธีการและกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันเป็นไปอย่างโปร่งใสภายใต้ระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ จึงมีมติให้กำหนดขั้นตอน วิธีการและกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดขั้นตอน วิธีการ **ในกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขัน ดังนี้**

(๑) ขั้นตอนก่อนขออนุมัติดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การขอกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง	- การขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์ค่างาน ข้อมูลปริมาณงาน และการวิเคราะห์อัตรากำลังประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้จัดเก็บข้อมูลดังกล่าวในรายงานการประชุมเพื่อเป็นเอกสารหลักฐานประกอบการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง หากมีการตรวจสอบและไม่พบเอกสารหลักฐานดังกล่าว ถือว่าเป็นความบกพร่องของเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

(๒) ขั้นตอนการขออนุมัติดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การเปิดสอบในตำแหน่งว่าง	- เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้รับรายงานการขอเปิดสอบแข่งขัน จะต้องตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งที่เปิดสอบแข่งขันให้ถูกต้องตรงกับกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับจังหวัดด้วย และต้องตรวจสอบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะต้องมีการตั้งอัตราเงินเดือนในตำแหน่งที่ขอเปิดสอบด้วย
๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน	- ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอรายชื่อคณะกรรมการทั้ง ๗ คน โดยระบุคุณสมบัติของคณะกรรมการด้านคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ผลงานดีเด่นให้ครบถ้วนชัดเจน เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาความเหมาะสม
๓. การคัดเลือกหน่วยงานกลาง	- คัดเลือกสถาบันการศึกษาของรัฐระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นหน่วยงานกลางรับผิดชอบการสอบแข่งขัน โดยให้จัดทำหนังสือเชิญชวนสถาบันการศึกษาเข้าร่วมการคัดเลือกอย่างแพร่หลายโดยระบุคุณสมบัติและความพร้อมทางด้านการออกข้อสอบ การพิมพ์ข้อสอบ การเก็บรักษาข้อสอบ การวัดผลการตรวจสอบ การประมวลผลข้อสอบและมาตรการป้องกันการทุจริตในขั้นตอนต่างๆให้เห็นอย่างชัดเจน - การตรวจสอบเอกสารหลักฐานของสถาบันการศึกษาใช้วิธีการติดต่อโดยมีหนังสือราชการเป็นหลักฐาน - เพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษาความลับของข้อสอบ ให้หน่วยงานกลางเป็นผู้รับผิดชอบการออกข้อสอบด้วย

(๓) ขั้นตอนการดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การตกลงจ้างหน่วยงานกลางรับผิดชอบการสอบแข่งขัน	- ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำบันทึกข้อตกลงการจ้าง (TOR) กับหน่วยงานกลางเพื่อรับผิดชอบการสอบแข่งขันตั้งแต่ขั้นตอนการออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ พิมพ์ข้อสอบ เก็บรักษาข้อสอบ การประมวลผลสอบ ตลอดจนการอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ หน่วยงานกลางต้องปกปิดรายชื่อคณะกรรมการผู้ออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ จัดพิมพ์ ตรวจข้อสอบ ไว้เป็นความลับจนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการสอบ - การจ้างให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุโดยอนุโลม

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๒. การรับสมัครสอบ	ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันจัดทำประกาศรับสมัครสอบแข่งขันโดยระบุเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องให้ถูกต้องชัดเจน โดยจัดเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบหรือรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต
๓. การผลิตข้อสอบ(ออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ)	- หน่วยงานกลางต้องแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ โดยแต่งตั้งจากคณาจารย์ในศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอบอย่างน้อย ๓ คน เพื่อออกข้อสอบในแต่ละวิชา โดยต้องออกข้อสอบข้อเขียนในแต่ละวิชามีจำนวนอย่างน้อย ๕ เท่า ของจำนวนข้อที่ใช้ในการสอบ - ข้อสอบจะต้องเฉลี่ยน้ำหนักของแต่ละหมวดวิชาตามความเหมาะสม - คัดเลือกข้อสอบด้วยวิธีสุ่มเลือกข้อสอบของแต่ละหมวดวิชา - ข้อสอบจะเฉลยต่อเมื่อได้มีการทดสอบเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว
๔. การจัดพิมพ์ข้อสอบ	- หน่วยงานกลางจะต้องตั้งคณะกรรมการจัดพิมพ์ข้อสอบ โดยมีกระบวนการเก็บตัวผู้ปฏิบัติหน้าที่จนกว่าการสอบแข่งขันจะเสร็จสิ้นและถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ - การเลือกต้นฉบับแบบทดสอบที่ใช้พิมพ์ โดยคณะกรรมการต้องสุ่มเลือกมาพิมพ์ จำนวน ๒ ฉบับ - ต้องมีแผนและมาตรการในการป้องกัน เช่น แผนหรือมาตรการป้องกันไม่ให้ผู้ใดได้ทำสำเนา ได้รู้หรือเห็นข้อความในแบบทดสอบ หรือจากกระดาษพิมพ์ที่ชำรุดหรือจากเครื่องผลิตแบบทดสอบ - ซองบรรจุแบบทดสอบและกระดาษคำตอบจะต้องเป็นซองที่ได้มาตรฐาน มีการปิดหรือผนึกอย่างมิดชิดและต้องมีเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์หรือสิ่งที่บ่งบอกได้ทันทีหากมีการเปิดซองดังกล่าว - บรรจุข้อสอบและกระดาษคำตอบที่สมบูรณ์ครบถ้วนใส่ซองตามจำนวนของผู้มีสิทธิ์สอบ พร้อมข้อสอบสำรองและกระดาษคำตอบสำรองห้องสอบละ ๒ ฉบับ - คณะกรรมการจัดพิมพ์ข้อสอบ ต้องไม่เป็นบุคคลเดียวกันกับคณะกรรมการออกข้อสอบ
๕. การจัดเตรียมสถานที่จัดเก็บข้อสอบ	- หน่วยงานกลางต้องจัดหาสถานที่จัดเก็บข้อสอบ โดยจัดหาสถานที่เก็บรักษาแบบทดสอบที่มั่นคง มิดชิด มีระบบรักษาความปลอดภัย อย่างน้อยต้องมีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา และการวางระบบกล้องวงจรปิดโดยรอบสถานที่จัดเก็บข้อสอบ

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๖. การจัดสถานที่สอบ	- หน่วยงานกลางจัดเตรียมสถานที่สอบให้แล้วเสร็จก่อนสอบไม่น้อยกว่า ๑ วัน - สนามที่สอบแต่ละแห่ง ต้องประกอบด้วย (๑) ผู้อำนวยการสนามสอบ ซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาและตัดสินใจตามที่หน่วยงานกลางกำหนด (๒) เจ้าหน้าที่กองกลางประจำสนามสอบตามจำนวนที่เห็นสมควร (๓) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานคุมสอบ โดยห้องสอบแต่ละห้องจะต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำห้องสอบต่อจำนวนผู้มีสิทธิสอบ ๑ : ๒๐ แต่อย่างน้อยต้องมีเจ้าหน้าที่ประจำห้องสอบห้องละ ๒ คน (๔) เจ้าหน้าที่รับ - ส่งข้อสอบและกระดาษคำตอบ (๕) เจ้าหน้าที่ประสานงานประจำสนามสอบ สนามสอบละไม่น้อยกว่า ๑ คน ต่อ ๕ - ๗ ห้องสอบ (๖) เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เสียงตามสายประจำสนามสอบ สนามสอบละไม่น้อยกว่า ๑ คน (๗) เจ้าหน้าที่ดูแลงานจราจรและรักษาความปลอดภัย (๘) เจ้าหน้าที่รักษาความเรียบร้อย (ตำรวจประจำสถานที่สอบและอาคารสอบ) (๙) เจ้าหน้าที่ตรวจห้องสอบประจำอาคารสอบ (ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหัวหน้าห้องสอบและเจ้าหน้าที่คุมสอบ) (๑๐) เจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลเบื้องต้น
๗. การจัดส่งข้อสอบ/กระดาษคำตอบไปยังสถานที่สอบ	- กรณีสถานที่เก็บรักษาข้อสอบและสถานที่สอบอยู่ห่างกัน ในการขนส่งข้อสอบไปสถานที่สอบให้หน่วยงานกลางดำเนินการ ดังนี้ (๑) มีพนักงานขับรถพร้อมยานพาหนะรับ-ส่งข้อสอบที่มิดชิดมีระบบป้องกันที่ได้มาตรฐาน (๒) มีคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งซึ่งเป็นผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานกลางในการควบคุมและรับผิดชอบในการนำส่งข้อสอบ (๓) จัดรถตำรวจหรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนำในการส่งข้อสอบดังนี้ - จากสถานที่เก็บรักษาข้อสอบไปยังสถานที่สอบทุกแห่ง - การนำส่งข้อสอบจากสถานที่สอบเมื่อสอบเสร็จแล้วไปยังสถานที่เก็บรักษาข้อสอบ - การนำส่งกระดาษคำตอบที่ใช้ในการดำเนินการสอบแล้วไปยังศูนย์อำนวยการสอบ - การนำส่งกระดาษคำตอบจากศูนย์อำนวยการสอบไปยังสถานที่เก็บรักษาเพื่อรอตรวจ

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๔. การตรวจกระดาษคำตอบและประมวลผลภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข)	หน่วยงานกลางมีหน้าที่ในการตรวจข้อสอบโดยดำเนินการ ดังนี้ - ก่อนตรวจกระดาษคำตอบต้องตรวจว่าซองที่บรรจุกระดาษคำตอบมีการเปิดหรือชำรุดหรือไม่ - จำนวนซองกระดาษคำตอบของแต่ละสถานที่สอบตรงกับที่สถานที่สอบรายงานหรือไม่และบันทึกไว้เป็นหลักฐาน - ต้องตรวจนับจำนวนกระดาษคำตอบ โดยนับกระดาษคำตอบของแต่ละห้องสอบว่ามีจำนวนผู้เข้าห้องสอบ และขาดสอบตามจำนวนที่ระบุในบัญชีรายชื่อผู้ขาดสอบหรือไม่ บันทึกจำนวนการตรวจนับลงแบบบันทึกการตรวจนับกระดาษคำตอบ (จำแนกตามห้องสอบ) - สรุปจำนวนกระดาษคำตอบจำแนกตามสถานที่สอบ วิชาที่สอบ - ต้องตรวจกระดาษคำตอบแต่ละวิชาตามสถานที่สอบและห้องสอบตามลำดับ - กระดาษคำตอบที่ผ่านการตรวจทุกใบจะต้องพิมพ์คะแนนลงบนกระดาษคำตอบ เพื่อการตรวจสอบได้ ถ้ากระดาษคำตอบไม่มีคะแนนปรากฏต้องตรวจสอบสาเหตุว่าเกิดจากอะไรและบันทึกสาเหตุไว้ - มีการบันทึกคะแนนลงบนฐานข้อมูล **- มีการทวนคะแนนที่บันทึก** - ประมวลผลคะแนนสอบของผู้เข้าสอบรายบุคคลของแต่ละตำแหน่ง - ประมวลผลคะแนนสอบโดยพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดผู้ผ่านการสอบจะต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ - ส่งมอบเฉพาะรายชื่อผู้ผ่านการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) ในแต่ละตำแหน่งโดยให้เรียงรายชื่อตามเลขประจำตัวสอบ เพื่อรายงานให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำไปดำเนินการประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) สำหรับผลคะแนนของผู้สอบแข่งขันแต่ละรายให้ส่งต่อคณะกรรมการสอบแข่งขันภายหลังการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) แล้วเสร็จ
๙. ดำเนินการการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค)	หน่วยงานกลางดำเนินการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยดำเนินการ ดังนี้ - แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย ๓ คน ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบด้วย (๑) อาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานกลาง (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่หน่วยงานกลางคัดเลือกตามความเหมาะสม **(๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการหรือระดับ ๗ ขึ้นไป** **- จัดให้มีเจ้าหน้าที่ดูแลอำนวยความสะดวกประจำสถานที่สอบ**

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
	- การบันทึกและประมวลผลคะแนนให้มีการบันทึกคะแนนลงบนฐานข้อมูลผู้มีสิทธิสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) - การให้คะแนนสัมภาษณ์ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ต้องกำหนดคะแนนสูงสุดและต่ำสุดห่างกันไม่เกิน ๕ คะแนน - กรณีจะให้ผู้เข้าสอบสัมภาษณ์สอบไม่ผ่านขั้นตอนการสัมภาษณ์ คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์
๑๐. การประมวลผลสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก)ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค)	หน่วยงานกลาง ประมวลผลคะแนนสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ของแต่ละตำแหน่งตามเกณฑ์ซึ่งผู้สอบผ่านการสอบจะต้องได้คะแนนแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แล้วส่งมอบประมวลผลคะแนนให้คณะกรรมการสอบแข่งขัน ดังนี้ (๑) บัญชีจำนวนผู้มีสิทธิสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) แยกเป็นรายตำแหน่ง โดยระบุผู้มาสอบและผู้ขาดสอบให้ชัดเจน (๒) บัญชีประมวลผลการสอบ ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ของผู้เข้าสอบทั้งหมดโดยเรียงตามเลขประจำตัวสอบแยกเป็นรายตำแหน่งที่เปิดสอบแข่งขัน (๓) บัญชีประมวลผลการสอบ สรุปคะแนนรวมและรายชื่อผู้สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยแยกเป็นรายตำแหน่ง ซึ่งแต่ละบัญชีให้จัดเรียงลำดับจากผู้ได้คะแนนรวมสูงไปหาต่ำ (๔) คณะกรรมการสอบแข่งขันรายงานผลการสอบให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้เอาใจใส่ กำกับ และแนะนำองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำเนินการสอบแข่งขันอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนถือปฏิบัติตามกระบวนการสอบแข่งขันอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๖

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

๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) 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. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) ประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) กำหนด

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. แจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการปรับอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๔.๑ ให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับอัตราค่าตอบแทนเพิ่มในอัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

/ ๔.๒ ปรับเพดาน...

๔.๒ ปรับเพดานบัญชีค่าตอบแทนขั้นสูงของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕)

.....

ด้วยเห็นสมควรปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๗ (๔) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕)"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ยกเลิกบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และใช้บัญชีแนบท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔)

.....

ด้วยเห็นสมควรปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔)"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ยกเลิกบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และใช้บัญชีแนบท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔)

.....

ด้วยเห็นสมควรปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔)"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ยกเลิกบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และใช้บัญชีแนบท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

พนักงานจ้างทั่วไป	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้น	๙,๐๐๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวช. และผู้มีทักษะ	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้นสูง	๑๙,๕๕๐
ขั้นต่ำ	๙,๔๐๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวท., ปวส	
ขั้นสูง	๒๓,๕๑๐
ขั้นต่ำ	๑๐,๘๔๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.ตรี และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือขนาดหนัก	
ขั้นสูง	๓๑,๔๓๐
ขั้นต่ำ	๑๕,๐๐๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.โท	
ขั้นสูง	๔๐,๑๓๐
ขั้นต่ำ	๑๗,๕๐๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.เอก	
ขั้นสูง	๔๙,๒๘๐
ขั้นต่ำ	๒๑,๐๐๐

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้นสูง	๕๕,๒๑๐
ขั้นต่ำ	๒๔,๔๐๐

ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔๐

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

๙ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมฯ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวแล้ว จึงให้ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

๒. กรณีได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ที่มีเนื้อหาเช่นเดียวกับประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ถือว่า ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณีได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ที่มีเนื้อหาแตกต่างจากประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ให้เสนอ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะประกาศใช้บังคับได้

๔. เพื่อให้การปฏิบัติบังเกิดผลดี ให้ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัยอุทธรณ์ และร้องทุกข์
โทร ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓
โทรสาร ๐ ๒๒๔๑ ๘๔๗๕



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในตามมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก
(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ระเบียบกระทรวงมหาดไทย

ว่าด้วยค่าใช้จ่ายการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ มาตรา ๗๔ และมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๙ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕ มาตรา ๘๕ และมาตรา ๘๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มบทนิยามคำว่า "เจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดเลือก" ระหว่างบทนิยามคำว่า "คณะกรรมการ" และ "ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง" ในข้อ ๔ ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕

"เจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดเลือก" หมายความว่า ผู้ซึ่งประธานคณะกรรมการคัดเลือกแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการดำเนินการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง แต่ไม่หมายความรวมถึงผู้ที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดให้มีหน้าที่เกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างในส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้น

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า "ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง" และคำว่า "ค่าสมนาคุณ" ในข้อ ๔ ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

""ค่าใช้จ่ายในการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้าง" หมายความว่า ค่าเบี้ยประชุม ค่าพาหนะของคณะกรรมการ ค่าใช้สถานที่ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และให้หมายความรวมถึงค่าสมนาคุณด้วย

"ค่าสมนาคุณ" หมายความว่า ค่าตอบแทนการออกข้อสอบ การตรวจกระดาษคำตอบ การสอบสัมภาษณ์ การตรวจประเมินเอกสารผลงานทางวิชาการ การประเมินบุคคล การทดสอบการปฏิบัติงาน การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ค่าทดสอบสมรรถนะทางการบริหาร และค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดเลือก"

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๕ ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"กรรมการที่เป็นผู้บริหารหรือเป็นพนักงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างนั้นให้ได้รับเฉพาะค่าสมนาคุณ"

ข้อ ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๗/๑ และข้อ ๗/๒ ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕

"ข้อ ๗/๑ ให้กรรมการที่ทำหน้าที่สอบสัมภาษณ์ ตรวจประเมินเอกสารผลงานทางวิชาการ ประเมินบุคคล ทดสอบการปฏิบัติงาน ทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ทดสอบสมรรถนะทางการบริหาร เจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดเลือก ได้รับค่าสมนาคุณตามอัตราบัญชีค่าสมนาคุณท้ายระเบียบนี้"

"ข้อ ๗/๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำเนินการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างซึ่งมีผู้สมัครเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องหาสถานที่ เจ้าหน้าที่ให้เพียงพอต่อการดำเนินการ และหน่วยงานที่ให้บริการสถานที่ มีการเรียกเก็บค่าใช้สถานที่ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเบิกจ่ายค่าใช้สถานที่ ค่าจัดสถานที่ ค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ และค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการใช้สถานที่เพื่อดำเนินการคัดเลือกได้ตามอัตราที่หน่วยงานที่ให้บริการเรียกเก็บ ทั้งนี้ ให้พิจารณาสถานที่ของทางราชการเป็นลำดับแรกก่อน หากมีความจำเป็นต้องใช้สถานที่ที่มิใช่ของทางราชการ ให้อยู่ในดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการที่จะพิจารณาตามความจำเป็น เหมาะสมและประหยัด เพื่อประโยชน์ของทางราชการ"

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘
พลเอก อนุพงษ์ เผ่าจินดา
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

บัญชีค่าสมนาคุณท้ายระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่าย
การคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

หลักเกณฑ์	อัตราค่าสมนาคุณ
ข้อ ๑ กรรมการสอบสัมภาษณ์หรือประเมินบุคคล	
๑.๑ ในกรณีที่มีกรรมการไม่เกิน ๓ คน ให้กรรมการคนหนึ่งได้รับค่าสมนาคุณ	ไม่เกิน ๘ บาท ต่อผู้เข้าสอบ ๑ คน
๑.๒ ในกรณีที่มีกรรมการเกินกว่า ๓ คน ให้เฉลี่ยจ่ายเงินให้แก่กรรมการภายในวงเงินที่กรรมการ ๓ คน จะพึงได้รับ	-
ข้อ ๒ การทดสอบการปฏิบัติงาน ให้กรรมการได้รับเงินค่าสมนาคุณ	ไม่เกิน ๑๐ บาท ต่อผู้เข้าสอบ ๑ คน
ข้อ ๓ การสอบตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ครั้งใด กรรมการได้รับเงินค่าสมนาคุณไม่ถึง ๓๐๐ บาท ให้ได้รับ ๓๐๐ บาท	
ข้อ ๔ การทดสอบสมรรถภาพร่างกาย หรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดเลือก ให้ได้รับค่าสมนาคุณ ดังนี้	
๔.๑ ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง ในวันทำการปกติ	ไม่เกิน ๑๕๐ บาท ต่อวัน
๔.๒ ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๖ ชั่วโมง ในวันทำการปกติ	ไม่เกิน ๓๐๐ บาท ต่อวัน
๔.๓ ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง ในวันหยุดราชการ	ไม่เกิน ๓๐๐ บาท ต่อวัน
๔.๔ ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๖ ชั่วโมง ในวันหยุดราชการ	ไม่เกิน ๕๐๐ บาท ต่อวัน
ข้อ ๕ การทดสอบสมรรถนะทางการบริหาร ให้กรรมการคนหนึ่งได้รับค่าสมนาคุณในอัตรา	อัตราเท่าที่จ่ายจริงตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ต่อผู้เข้ารับการทดสอบ ๑ คน
ข้อ ๖ ค่าตรวจประเมินเอกสารผลงานทางวิชาการและค่าประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้กรรมการคนหนึ่งได้รับค่าสมนาคุณในอัตรา ดังนี้	
๖.๑ ระดับ ๖	๑,๐๐๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน
๖.๒ ระดับ ๗	๑,๕๐๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน
๖.๓ ระดับ ๘	๑,๕๐๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน
๖.๔ ระดับ ๙	๓,๐๐๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน
๖.๕ ระดับ ๑๐	๔,๐๐๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน

หลักเกณฑ์	อัตราค่าสมนาคุณ
ข้อ ๗ ค่าตอบแทนการตรวจประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้กรรมการคนหนึ่งได้รับค่าสมนาคุณ ดังนี้	
๗.๑ กรรมการประเมินผลงานสำหรับวิทยฐานะชำนาญการ (ประเมินผลงานด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่)	๕๐๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน
๗.๒ กรรมการประเมินผลงานสำหรับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ	
(๑) กรรมการประเมินผลงานด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน (เฉพาะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากบุคคลภายนอก)	๒๕๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน
(๒) กรรมการประเมินผลงานด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	
- วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	๑,๐๐๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	๓,๐๐๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	๓,๐๐๐ บาท ต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ คน


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

หนังสือเวียนสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๖

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

๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง หารือการรับโอน (ย้าย) และบรรจุแต่งตั้ง การจ้างพนักงานจ้าง กรณีภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๔๕๑ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๗

ด้วยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หารือกรณีมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จะสามารถรับโอน (ย้าย) การแต่งตั้งและจัดจ้างพนักงานจ้าง ได้หรือไม่ และหากไม่สามารถดำเนินการได้จะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบมติ อ.ก.จ. กฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ อ.ก.ท. กฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ และ อ.ก.อบต. กฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ ที่พิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ เป็นเจตนารมณ์ของบทบัญญัติดังกล่าวมุ่งประสงค์จะจำกัดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไว้ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพราะฉะนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีการดำเนินการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลหรือคาดหมายได้ว่าหากยังมีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อไปจะเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติข้างต้น ย่อมถือได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นจงใจกระทำผิดกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นจะต้องรับผิดต่อการกระทำที่ผิดกฎหมายนั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๓



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๒๙

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

๑๗ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือก

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

ด้วยมีข้อหารือเกี่ยวกับอายุบัญชีของประกาศขึ้นบัญชีสอบคัดเลือกที่ประกาศก่อนวันที่ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ มีผลใช้บังคับว่า จะยังสามารถใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้อยู่หรือไม่ เนื่องจากบัญชีผู้สอบคัดเลือกที่ได้ดำเนินการประกาศไปแล้วมีการกำหนดอายุบัญชี ๒ ปี แต่ประกาศหลักเกณฑ์ฉบับปัจจุบันกำหนดเงื่อนไขว่า เมื่อบรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ให้ยกเลิกบัญชี

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ มีมติว่า เพื่อเป็นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทเฉพาะกาลแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บัญชีสอบคัดเลือกยังไม่หมดอายุบัญชี จึงขอชักซ้อมแนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลแห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๙ ซึ่งระบุว่า **"การใดที่ได้ดำเนินการก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ"** หมายถึง หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด อยู่ระหว่างดำเนินการสอบคัดเลือก ก็ให้ดำเนินการต่อจนกว่าจะแล้วเสร็จตามหลักเกณฑ์เดิม หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดดำเนินการแล้วเสร็จแล้ว ก็ให้ถือปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในประกาศหลักเกณฑ์ฉบับเดิม เช่น บัญชีผู้สอบคัดเลือก ซึ่งกำหนดเงื่อนไขว่ามีอายุบัญชี ๒ ปี นับจากวันที่ประกาศ ก็จะยังมีผลใช้ได้ตามกำหนดอายุบัญชีที่ประกาศไว้ โดยผลคุ้มครองของบทเฉพาะกาล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๖

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

๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง แนวทางการปฏิบัติกรณีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๙๗๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

ด้วย ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติตอบข้อหารือของจังหวัดอุบลราชธานี กรณีหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งที่ ๑๙/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อื่น ให้นายพรชัย โควสุรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ระงับการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ จึงหารือว่ารองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๕๒ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้หรือไม่ ให้ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัดทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศรีพงศ์ บุตรงามดี)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๙๗๒

สำนักงาน ก.จ.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๗๐ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง หารือแนวทางการปฏิบัติกรณีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี

เรียน ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอุบลราชธานี

อ้างถึง หนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ที่ อบ ๐๐๒๓.๙/๓๗๐๕๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.จ. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ จำนวน ๓ ชุด

ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอุบลราชธานี หารือกรณีหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งที่ ๑๙/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อื่น ให้นายพรชัย โควสุรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ระงับการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ จึงหารือว่า รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๕๒ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้หรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.จ. ขอเรียนว่า ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ มีมติว่า กรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดถูกระงับการปฏิบัติหน้าที่ ถือว่าเป็นกรณีมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ซึ่งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๓๙/๑ กำหนดว่า กรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน และมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย ดังนั้น เมื่อผู้รักษาราชการแทนมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับตำแหน่งที่ตนแทน จึงทำให้รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ที่มีอำนาจเกี่ยวกับ

/การบริหารงาน...

การบริหารงานบุคคลตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ ก.จ.จ. อุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศรีพงศ์ บุตรงามดี)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๕

สำนักงาน ก.จ.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง แนวทางการปฏิบัติกรณีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาราชการแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดอุบลราชธานี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๙๓๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘

ด้วย ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติตอบข้อหารือของจังหวัดอุบลราชธานี กรณีหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งที่ ๑๙/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อื่น ให้นายพรชัย โควสุรัตน์ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ระงับการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ จึงหารือว่า รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ.๒๕๕๒ จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้หรือไม่ ให้ ก.จ.จ. ทุกจังหวัดทราบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศรีพงศ์ บุตรงามดี)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๙

สำนักงาน ก.จ.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

เรียน ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดนนทบุรี)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๕๖ ลงวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

ด้วย ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี หารือคุณสมบัติข้าราชการตำรวจ ตำแหน่งรองผู้บังคับการ ชั้นยศ พันตำรวจเอกพิเศษ กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๙) ว่าตำแหน่งรองผู้บังคับการ ชั้นยศ พันตำรวจเอกพิเศษ อาจเทียบระดับตำแหน่งระบบซีของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ในระดับ ๘ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๑

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๙๖

สำนักงาน ก.จ.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘

เรื่อง หารือคุณสมบัติผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร เพื่อมาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่าง กรณีเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๙)

เรียน ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนนทบุรี

อ้างถึง หนังสือองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ที่ นบ ๕๑๐๒๙/๖๓๓๖ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๗

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี หารือกรณีพันตำรวจเอกพิเศษ [redacted] ตำแหน่งรองผู้บังคับการ กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อัตราเงินเดือนขั้น ๕๖,๙๖๐ บาท เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหาร ๑๐,๐๐๐ บาท เงินตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ๑๐,๐๐๐ บาท เป็นผู้มีคุณสมบัติในการเข้ารับการคัดเลือกข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๙) นั้น

สำนักงาน ก.จ. ขอเรียนว่า ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘ พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

๑. ตำแหน่งรองผู้บังคับการ พันตำรวจเอกพิเศษ เทียบได้กับข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระดับ ๙ หรือไม่

ก.จ. ได้มีมติว่าการเทียบตำแหน่งในระบบแท่งกับระบบซีให้นำแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ มาปรับใช้ ซึ่งตามหนังสือฉบับดังกล่าวกำหนดให้ข้าราชการตำรวจ ตำแหน่งรองผู้บังคับการ ชั้นยศ พันตำรวจเอกพิเศษ เทียบได้กับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น และกำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทอำนวยการ ระดับต้น เทียบได้กับตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ในสายงานนักบริหารงาน ระดับ ๘

ดังนั้น ตำแหน่งรองผู้บังคับการ ชั้นยศ พันตำรวจเอกพิเศษ อาจเทียบระดับตำแหน่งระบบซีของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ในระดับ ๘ สำหรับการเทียบตำแหน่งตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๓๘ ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีเห็นว่า ได้กำหนดให้ชั้นยศ พันตำรวจเอกพิเศษ เทียบเท่าข้าราชการระดับ ๙ นั้น สำนักงาน ก.พ. แจ้งว่าเป็นกรณีเพื่อกำหนดสิทธิประโยชน์ในการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการมิใช่เพื่อประโยชน์ในการรับโอนข้าราชการ

/๒. ลักษณะงาน...

๒. ลักษณะงานตำแหน่งรองผู้บังคับการ เทียบได้กับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๙ หรือไม่

เมื่อพิจารณาเทียบระดับตำแหน่งรองผู้บังคับการ ชั้นยศ พันตำรวจเอกพิเศษ เทียบเท่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๘

ดังนั้น การพิจารณาลักษณะงานของรองผู้บังคับการรับผิดชอบฝ่ายอำนวยการ กองทะเบียนประวัติอาชญากร ว่ามีลักษณะหน้าที่รับผิดชอบเทียบได้กับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ ๙ ได้หรือไม่ จึงเห็นว่าไม่มีประเด็นต้องพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๑



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๗

สำนักงาน ก.จ.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๕ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง แนวทางการเทียบตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เรียน ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทุกจังหวัด

ด้วย ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแนวทางการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งระบบแท่ง มาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วมีมติ ดังนี้

๑. การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งระบบแท่งมาดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ใช้แนวทางการเทียบการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๕

๒. การเทียบอัตราเงินเดือนข้าราชการประเภทอื่นที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งระบบแท่งที่มีบัญชีเงินเดือนแตกต่างจากข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้พิจารณาเทียบอัตราเงินเดือนกับบัญชีเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นในขั้นเทียบได้ไม่สูงกว่าเดิมและให้คำนึงถึงคุณวุฒิ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๐ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๗ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๒ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๗ สำนักงาน ก.ท.
ถนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การจัดตั้งฝ่ายที่แตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดทุกจังหวัด และประธานกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

ด้วย ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบแนวทางการขอจัดตั้งฝ่ายที่แตกต่างที่ ก.ท. กำหนด โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. กรณีส่วนราชการที่ ก.ท. กำหนดให้เป็นส่วนราชการหลัก โดยให้กำหนดเป็น “กอง” แต่เทศบาลขอกำหนดเป็น “ฝ่าย” นั้น ถือว่า ก.ท.ไม่เห็นชอบ

ยกตัวอย่างเช่น กรณีเทศบาลขอกำหนดภารกิจวิชาการและแผนงานเป็นระดับฝ่ายนั้น เทศบาลจำเป็นต้องกำหนดให้ภารกิจด้านวิชาการและแผนงานเป็นส่วนราชการระดับกอง เนื่องจาก ก.ท. กำหนดให้ภารกิจด้านวิชาการและแผนงานเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการตามประกาศ ก.ท. ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังนั้น เมื่อเทศบาลมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจที่ในเรื่องดังกล่าว ก็ชอบที่กำหนดเป็นส่วนราชการระดับกอง ทั้งนี้ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ ได้มีมติให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งกองวิชาการและแผนงานได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ ก.ท. ดังนั้น หาก ก.ท.จ. เห็นว่าเทศบาลใดมีภารกิจที่จำเป็นในการบริหารราชการตามที่ ก.ท. กำหนดแล้ว ก็ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งกองต่อไป

๒. กรณีส่วนราชการที่ ก.ท. กำหนด ให้เป็นส่วนราชการที่อาจมี โดยให้กำหนดเป็น “กอง” หรือ “ฝ่าย” ได้ หรือภารกิจหรือส่วนราชการที่อาจมีเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการหากเทศบาลได้ขอจัดตั้งฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามข้อแนะนำที่ ก.ท. กำหนดไว้แล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ก็ควรให้ความเห็นชอบจัดตั้งฝ่ายได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดภาระและให้เกิดความคล่องตัว กรณีการจัดตั้งฝ่ายตามข้อแนะนำที่ ก.ท. กำหนด เมื่อ ก.ท.จ. เห็นชอบแล้ว ก็ให้ถือว่า ก.ท. เห็นชอบด้วย โดยไม่ต้องเสนอเรื่องขอความเห็นชอบจัดตั้งฝ่ายดังกล่าวมา ก.ท. อีก

ยกตัวอย่างเช่น

๑) กรณีเทศบาลขอจัดตั้งฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ซึ่งกองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ได้กำหนดให้เป็นส่วนราชการที่อาจมี ดังนั้น การขอจัดตั้งฝ่ายดังกล่าวให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ท.จ. ในการพิจารณาเห็นชอบได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ ก.ท. อีก

๒) กรณีเทศบาลขนาดกลาง ขอจัดตั้งฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว ในสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้เป็นฝ่าย สังกัดสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๙ ในเทศบาลขนาดใหญ่ ดังนั้น การจัดตั้งฝ่ายดังกล่าวในเทศบาลขนาดกลาง ก็ถือว่าเป็นฝ่ายตามข้อแนะนำที่ ก.ท. กำหนด หากเทศบาลนั้นมีปริมาณงานที่เหมาะสมก็ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ท.จ. ในการพิจารณาเห็นชอบได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ ก.ท. อีก

๓. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ตามประกาศ ก.ท. กำหนดให้การกำหนดตำแหน่งจะเป็นระดับใด ให้วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานเป็นสำคัญ ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ นั้น เทศบาลและ ก.ท.จ. ควรคำนึงถึงปริมาณงานและความซับซ้อนของงานว่า มีความจำเป็นถึงขนาดกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ มากน้อย

/ เพียงใด ...

เพียงใด กล่าวคือหากมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ เพิ่ม ก็อาจกำหนดตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานคุณวุฒิปริญญาตรีเพียงตำแหน่งเดียว ก็สามารถได้บุคลากรมารับผิดชอบงาน โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ และผู้ใต้บังคับบัญชาอีก ๑-๒ อัตรา อันจะลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้แก่เทศบาลได้อีกทางหนึ่ง

๔. การขอกำหนดฝ่ายขึ้นใหม่ในขณะที่เทศบาลประสบปัญหาอัตราว่างเป็นจำนวนมาก

"ในกรณีที่ส่วนราชการเดิม มีอัตราว่างมากกว่าร้อยละ ๒๐ เทศบาลจะต้องพิจารณาแก้ไขปัญหาอัตราว่างให้ลุล่วงเสียก่อนการขอแยกฝ่ายหรือกอง เพราะมิฉะนั้นส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่ก็ยังคงประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างจากส่วนราชการเดิมแต่อย่างใด"

๕. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น จากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband) แล้ว โดยกำหนดแผนเริ่มต้นวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘

ดังนั้น เพื่อมิให้เกิดผลกระทบด้านโครงสร้างตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ในกรณีการขอจัดตั้งฝ่ายที่ไม่เป็นไปตามข้อแนะนำที่ ก.ท. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ให้ถือว่า ก.ท. ไม่เห็นชอบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

"ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด"



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๓ สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

เรื่อง การปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๘ เป็นระดับ ๙

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดทุกจังหวัด และประธานกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๒ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๗

ตามที่ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔ มีมติชักช้อมแนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล กรณีเทศบาลขนาดใหญ่สามารถกำหนดตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๙ ได้ไม่เกิน ๑ อัตรา อีก ๒ อัตรา ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๘ เว้นแต่เข้าเงื่อนไขเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ ได้ ๒ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ มีมติให้แจ้งเวียนว่า เทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ ที่อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๙ ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา นั้น หมายถึง เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลนครหรือเทศบาลเมือง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และต้องตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาท ขึ้นไป โดยการมอบหมายงานให้รองปลัดเทศบาลระดับ ๙ นั้น จะต้องมีอำนาจในการกำกับดูแลรับผิดชอบส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ สำนัก ๑ กอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ โดยให้แจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้องทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

“ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด”

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๑๑

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ซักซ้อมทำความเข้าใจการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยปรากฏหนังสือร้องทุกข์จากผู้ใช้นามว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ประเด็นเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติกรณีการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชัยภูมิว่า ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิไม่ยอมให้เปิดกรอบตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อยอมให้เปิดกรอบตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้ก็มีการกำหนดหลักเกณฑ์ค่างาน ซึ่งผู้ร้องมีความเห็นว่าเมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ก็น่าจะอนุมัติให้กำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ซึ่งเมื่อสอบถามจังหวัดอื่นและผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใน ก.อบต.จังหวัดก็บอกว่าขึ้นอยู่กับ ก.อบต.จังหวัดแต่ละจังหวัดและท้องถิ่นจังหวัดจะกำหนด จึงขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นช่วยทำชี้แจง ก.อบต.จังหวัดให้ดำเนินการในเรื่องนี้โดยด่วน

สำนักงาน ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๘ พิจารณากรณีข้อร้องเรียนดังกล่าวแล้วเห็นว่า กรณีการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๔๕ ข้อ ๙ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒๓) พ.ศ.๒๕๔๙ ข้อ ๒๓๖ กำหนดให้การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยกรณีการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นให้มีอำนาจหน้าที่ตามที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความถูกต้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงให้ ก.อบต.จังหวัดทุกจังหวัดโปรดชี้แจงให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบว่า การกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณามอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน หลังจากนั้นให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาการมอบหมายงานดังกล่าวว่าสมควรให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ หากเห็นสมควรก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรายงาน

(นายบันลือศักดิ์ สุนทร)
หน.ฝ.เลขานุการ
คณะกรรมการกลาง ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.

/ขอกำหนด....

ขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้จำนวนที่ ก.อบต.กำหนด ส่วนตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นระดับใดนั้น ก็ให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาปริมาณงานและความซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ค่างานเป็นสำคัญ โดยมิให้ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

(นายบันลือศักดิ์ สุนทร)
หน.ฝ.เลขานุการ
คณะกรรมการกลาง ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

หนังสือตามข้อหารือ

เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และเรื่องร้องทุกข์


กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION



ที่ มท 0809.6/7029 สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม.10300

17 พฤศจิกายน 2551

เรื่อง **หารือพนักงานส่วนตำบลถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง**

เรียน **ประธาน ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ**

อ้างถึง 1. หนังสือจังหวัดสมุทรปราการ ที่ มท 0874.4/8939 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2551
2. หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 740 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2547

ตามที่จังหวัดสมุทรปราการ ได้หารือกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ท. อำเภอ ม. จังหวัดสมุทรปราการ แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบล บ. อำเภอ พ. จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการทางวินัยนางสาว ส. พนักงานส่วนตำบล บ. โดยกล่าวหาว่านางสาว ส. ต้องหาคดีอาญา ซึ่งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงขององค์การบริหารส่วนตำบล บ. สอบสวนแล้ว เห็นว่าไม่ปรากฏความผิดชัดเจน การดำเนินการทางวินัยจึงให้รอผลทางคดีอาญา แล้วรายงาน ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ แต่จังหวัดสมุทรปราการ เห็นว่าการรายงานผลการสอบข้อเท็จจริงที่ให้รอผลคดีอาญานั้นไม่ถูกต้อง กรณีดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบล บ. ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการทางวินัยก่อน หากสอบสวนได้ผลทางวินัยไม่ปรากฏชัด จึงให้รอผลทางคดีอาญา ความเห็นจังหวัดสมุทรปราการ ถูกต้องหรือไม่ รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 มีมติมอบอำนาจให้เลขานุการ ก.อบต. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต. ที่เลขานุการ ก.อบต. มอบหมายเป็นผู้พิจารณาตอบข้อหารือที่มีแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนอยู่แล้ว หรือเคยมีการตอบข้อหารือในประเด็นที่เป็นลักษณะเดียวกันมาแล้ว ซึ่งกรณีนี้ถ้าข้อเท็จจริงปรากฏว่านางสาว ส. พนักงานส่วนตำบล บ. ถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา นายกองค์การบริหารส่วนตำบล บ. ต้องดำเนินการทางวินัยด้วยโดยไม่ต้องรอผลทางคดีอาญา หากผลทางวินัยไม่ปรากฏชัดจึงให้รอผลทางคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ทั้งนี้ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 740 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2547 แจ้งมติการประชุม ก.อบต. ครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2547 ดังนั้น ความเห็นของจังหวัดสมุทรปราการ ถูกต้องแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจารีย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6 /4254

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม.10300

30 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง หารือการขอให้พิจารณาคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการใหม่

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสมุทรปราการ ที่ สบ 0037.2/15253 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552

ตามที่จังหวัดสมุทรปราการ หารือ กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลกล่าวหาว่านาย ก. ว่าเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) อำเภอ บ. จังหวัดสมุทรปราการ ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบฯ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ดังนี้

1. คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล บ. ที่ 118/2550 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2550 ที่ลงโทษไล่นาย ก. ออกจากราชการชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ โดย ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการมีมติในที่ประชุมเห็นว่าชอบด้วยกฎหมายแล้ว

2. การนำคำพิพากษาของศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่ให้ยกฟ้องนาย ก. กรณีคดีขาดอายุความ สิทธิการนำคดีอาญามาฟ้องย่อมระงับไปจะถือเป็นพยานหลักฐานข้อเท็จจริงใหม่ตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 54 อันเป็นเหตุขอให้พิจารณาสำนวนการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ถือเป็นสำนวนสอบสวนวินัยใหม่ ได้หรือไม่ และถ้าได้จะมีวิธีการอย่างไร รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณาแล้ว เห็นว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 มีมติมอบให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับข้อหารือมีอำนาจวินิจฉัยและตอบข้อหารือกรณีข้อหารือประเด็นที่ไม่แน่ชัดและต้องตีความมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.อบต. กำหนดไว้แล้ว ในประเด็นหารือนี้คณะอนุกรรมการด้านวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล (อ.ก.อบต.วินัยฯ) ซึ่งมีหน้าที่ในการตอบข้อหารือดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ 5/2553 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2553 ได้พิจารณาแล้วมีมติ ว่า

1. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 92 บัญญัติว่า ในกรณีมีมูลความผิดทางวินัย เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดแล้วมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดได้กระทำความผิดวินัย ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้นเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีกในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหานั้น ๆ แล้วแต่กรณี และเมื่อได้รับรายงาน

/และเอกสาร...

และเอกสารจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาลงโทษภายในสามสิบวัน ตามมาตรา 93 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว และในเรื่องเดียวกันนี้ สำนักงาน ก.อบต. ได้แจ้งให้ประธาน ก.อบต. จังหวัด ทุกแห่งให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2547 กรณีเมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูลความผิดทางวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูล ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 2026 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2547

ดังนั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลกล่าวหาว่านาย ก. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบฯ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยได้ส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาลงโทษทางวินัย ในระหว่างนั้นนาย ก. ได้โอนมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล บ. การที่องค์การบริหารส่วนตำบล บ. มีคำสั่งลงโทษไล่นาย ก. ออกจากราชการตามคำสั่ง ที่ 118/2550 ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2550 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2550 ตามมติ ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ ในการประชุมครั้งที่ 8/2550 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2550 จึงเป็นไปตามระเบียบกฎหมายแล้ว ต่อมานาย ก. ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการดังกล่าว ต่อ ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการได้มีมติยกอุทธรณ์นาย ก. จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้ตามข้อ 19 ของประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ฯ แต่ไม่ตัดสิทธินาย ก. ที่จะฟ้องคดีต่อศาล แต่ หากข้อเท็จจริงปรากฏว่านาย ก. ไม่ได้ใช้สิทธิดังกล่าวตามกฎหมาย แล้วต่อมานาย ก. จะนำคำพิพากษาศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่ได้มีคำพิพากษายกฟ้องตนในความผิดตาม ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 157 ในเรื่องเดียวกับที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดทางวินัยโดยอ้างว่ามีพยานหลักฐานใหม่อันอาจทำให้ข้อเท็จจริงที่ฟังเป็นยุติแล้วนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญในทางที่เป็นประโยชน์แก่ตน ตามมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 นั้น

เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล บ. และ ก.อบต.จังหวัดสมุทรปราการ ย่อมสามารถใช้ดุลพินิจในการที่จะยกคำขอดังกล่าวได้ เนื่องจากการลงโทษทางวินัย กับการดำเนินคดีอาญา ได้กำหนดไว้เป็นคนละส่วนกัน การใช้ดุลพินิจวินิจฉัยข้อเท็จจริงอาจแตกต่างกันได้ และไม่มีกฎหมายใดบัญญัติว่าในกรณีที่ศาลได้พิพากษายกฟ้องแล้วผู้บังคับบัญชาจะลงโทษทางวินัยไม่ได้ หรือการลงโทษทางวินัยที่ได้ดำเนินการไปแล้วให้เป็นอันยกเลิกไปแต่อย่างใด โดยโทษทางวินัยมีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาระเบียบวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นผู้เหมาะสมและสมควรแก่ความไว้วางใจของสาธารณชน แต่การดำเนินคดีอาญาเป็นการดำเนินการที่มีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของผู้กระทำผิด จึงต้องกระทำโดยมีพยานหลักฐานอันประจักษ์แจ้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจาริย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทนผอ.สน.บค.

เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.1/ 542

สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

29 มีนาคม 2547

เรื่อง หารือการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดแพร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาหนังสือ ที่ มท 0855.1/พิเศษ ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2546 จำนวน 1 ชุด

2. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0905/ว 4 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2509 จำนวน 1 ชุด

ด้วย นาย ข. ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ท. อำเภอ ล. จังหวัดแพร่ (ประจำสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดแพร่) มีหนังสือหารือ กรณีมีความขัดแย้งกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ราชการจนถูกร้องทุกข์กล่าวโทษว่ากระทำผิดอาญาโดยปราศจากความจริง ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัย และการไต่สวนข้อเท็จจริงของ ป.ป.ช. จึงขอหารือว่า คณะกรรมการสอบสวนต้องรอฟังผลการพิจารณาของ ป.ป.ช. หรือไม่ สามารถโอน (ย้าย) ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยได้หรือไม่ และกรณีผู้บังคับบัญชากลั่นแกล้งจะดำเนินการอย่างไร ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2547 และคณะอนุกรรมการพิจารณากำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ของพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 1/2547 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2547 พิจารณาแล้ว ได้มีมติตอบข้อหารือ ดังนี้

1. การสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัยพนักงานส่วนตำบล ในกรณีที่เป็นความผิดทางอาญาด้วย และ ป.ป.ช. ได้ดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงด้วยนั้น มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่และวิธีการสอบสวนพิจารณาโทษทางวินัยไว้เป็นส่วนหนึ่งต่างหากจากการดำเนินการไต่สวนข้อเท็จจริงของ ป.ป.ช. และเป็นหลักประกันในการให้ความเป็นธรรมกับพนักงานส่วนตำบล ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 288 กำหนดให้ พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดก่อน ดังนั้น การสอบสวนทางวินัยจึงไม่จำต้องรอรายงานเอกสารและความเห็นของ ป.ป.ช. แต่อย่างใด (เทียบหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร 0905/ว 4 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2509)

2. กรณีการโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยนั้น เมื่อมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ข้อ 56 กำหนดว่า ในระหว่างการสอบสวนแม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอก

/การบังคับบัญชา...

การบังคับบัญชาผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไป จนเสร็จ... ย่อมแสดงให้เห็นว่าในระหว่างการดำเนินการทางวินัย พนักงานส่วนตำบลอาจขอโอน (ย้าย) ได้ เพราะการดำเนินการทางวินัยต้องดำเนินต่อไป โดยองค์การบริหารส่วนตำบล(เดิม) ต้องสอบสวนต่อไปจนเสร็จ และส่งสำนวนการสอบสวนให้องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งใหม่พิจารณา แต่อย่างไรก็ตาม การพิจารณาโอน (ย้าย) ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดก่อน ซึ่ง ก.อบต.จังหวัด อาจใช้ดุลพินิจโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการด้วย

3. กรณีเกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้พนักงานส่วนตำบลร้องทุกข์ต่อ ก.อบต. จังหวัด เมื่อ ก.อบต.จังหวัด ตรวจสอบแล้วปรากฏว่าเกิดจากการกลั่นแกล้งของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ ก.อบต. จังหวัด แจ้งนายอำเภอ ดำเนินการตามมาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และข้อ 176(1) ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต.

26 มี.ค. 2547

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุก
โทร 0-2241-9051-2, 55-56 ต่อ 13



ที่ มท 0809.6/๒๙๘๐

ถึง สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ตามที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนได้มีหนังสือ ลับ ที่ มส 0037.4/67 ลงวันที่ 22 เมษายน 2552 หารือการนำมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณี ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 234 ลงวันที่ 24 ธันวาคม 2536 มาใช้กับการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล จากการตรวจสอบไม่ปรากฏว่ามีมติ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด กำหนดให้นำมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวมาใช้กับการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลแต่อย่างใด จึงไม่สามารถนำมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวมาใช้กับการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลได้ จึงหารือว่าความเห็นดังกล่าวถูกต้องหรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 7/2545 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2545 ได้มีมติให้กำหนดมาตรฐานทั่วไป เรื่องการนำมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยซึ่งมีอยู่แล้วและจะมีขึ้นในภายภาคหน้ามาใช้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้นำข้อหารือของ ก.พ.เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการทางวินัยซึ่งมีอยู่แล้วและจะมีขึ้นในภายภาคหน้ามาใช้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พร้อมนี้ จึงขอส่งสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0313.3/ว 889 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2545 เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเรื่องมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนและการนำแนวทางการดำเนินการทางวินัยที่ ก.พ.ได้เคยสั่งการ มาใช้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรียนมาเพื่อประกอบการพิจารณาในการดำเนินการทางวินัยของ ก.อบต.จังหวัดแม่ฮ่องสอน ต่อไป



สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ 1379

สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

20 เมษายน 2553

เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลที่ออกจากราชการไปแล้ว

เรียน ประธาน ก.ท.จ.สงขลา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสงขลา ที่ สข 0037.4/27808 ลงวันที่ 7 กันยายน 2552

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ล 501 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2550 จำนวน 3 แผ่น

ตามที่ ก.ท.จ.สงขลา หารือกรณีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 ชี้มูลว่าการจัดซื้อที่ดินเพื่อใช้เป็นสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย ตำบล ท. อำเภอ น. จังหวัด ส. ของเทศบาล ห. ไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายให้ดำเนินการทางอาญา ทางแพ่ง กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการทางวินัยกับคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา แต่ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งเป็นคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา ได้ออกจากราชการไปแล้ว รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 มีมติมอบอำนาจให้เลขานุการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมาย เป็นผู้พิจารณาตอบข้อหารือที่มีแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนอยู่แล้ว หรือเคยมีการตอบข้อหารือในประเด็นที่เป็นลักษณะเดียวกันมาแล้ว ในประเด็นหารือนี้ อ.ก.ท.วินัยฯ ในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2552 ได้พิจารณาแล้วมีมติให้แจ้ง ก.ท.จ.สงขลา ว่า

ประเด็นมีอยู่ว่านาย พ. หรือผู้ร้องเรียนกล่าวหาคนอื่น ได้มีการกล่าวหาเป็นหนังสือว่านาย อ. ครั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ นาย ส. ครั้งดำรงตำแหน่งสถาปนิก และ นาง ช. ครั้งดำรงตำแหน่งนิติกร ซึ่งเป็นคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา กระทำหรือละเว้นกระทำการที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต่อคณะกรรมาธิการการปกครองวุฒิสภา หรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 ผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ ตามข้อ 24 ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2544 และหรือมาตรา 106 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ประกอบพระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519 มาตรา 5 ก่อนที่ทั้งหมดออกจากราชการ หรือไม่ ซึ่งถ้ามีกรณีถูกกล่าวหาอยู่ก่อนออกจากราชการนายกเทศมนตรีนครหาดใหญ่ย่อมมีอำนาจดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่ผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวได้

หากมูลกรณีของเรื่องเกิดขึ้นโดยนาย พ. หรือผู้ร้องเรียนกล่าวหาคนอื่น ได้ส่งหนังสือร้องเรียนไปยังคณะกรรมาธิการการปกครองวุฒิสภา หรือสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 โดยไม่ได้ระบุชื่อและพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาไว้อย่างชัดเจน คงอ้างแต่เพียงพฤติการณ์โดยรวมว่าเทศบาล ห. ทุจริตในการจัดซื้อที่ดินเพื่อใช้เป็นสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย ตำบล ท. อำเภอ น. จังหวัดสงขลา

/ยังไม่อาจ...

ยังไม่อาจถือได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามข้างต้น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง อยู่ก่อนออกจากราชการซึ่งจะทำให้นายกเทศมนตรี ห. มีอำนาจดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่บุคคลผู้ถูกกล่าวหาดังกล่าวได้

ดังนั้น จังหวัดสงขลาจึงควรขอทราบข้อมูลเพิ่มเติมจาก คณะกรรมาธิการการปกครองวุฒิสภาและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 ว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำนวน และผู้ร่วมตรวจสอบการจัดซื้อที่ดินเพื่อใช้เป็นสถานที่กำจัดขยะมูลฝอย ตำบล ท. อำเภอ น. จังหวัดสงขลา ของเทศบาล ห. ได้ตรวจสอบสืบสวนเสร็จสิ้น และเสนอรายงานการตรวจสอบสืบสวนต่อประธานคณะกรรมาธิการการปกครองวุฒิสภา หรือเสนอต่อผู้อำนวยการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค ที่ 15 อันมีลักษณะเป็นการรายงานกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามกระทำหรือละเว้นกระทำการที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้มีอำนาจหน้าที่ได้รับรายงานในแต่ละขั้นตอนเมื่อใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาว่า ผู้ถูกกล่าวหาทั้งสามมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการอยู่ก่อนออกจากราชการหรือไม่ เทียบเคียงกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ล 501 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2550

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมเจริญ)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.ท

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6 /3806

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม.10300

18 ตุลาคม 2553

เรื่อง หารือแนวทางการปฏิบัติการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตำแหน่งบริหาร)

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดสระบุรี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสระบุรี ที่ สบ 0037.2/15253 ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552

ตามที่จังหวัดสระบุรี ขอทราบแนวทางการปฏิบัติ กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ม. อำเภอ ม. ดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลผู้สอบคัดเลือกได้ บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งบริหาร รายนาย ส. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ 6 (นักบริหารงาน อบต.) ซึ่งผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ 7 (นักบริหารงาน อบต.) เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2551 และนาง ม. หัวหน้าส่วน (นักบริหารงาน) ซึ่งผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนักบริหารงาน เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2551 แล้วเสนอ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี เพื่อขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลทั้งสองรายให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งผู้บริหารภายหลังกระบวนการดำเนินการทางวินัยแล้วเสร็จซึ่งระยะเวลาล่วงเลยมาเกือบหนึ่งปี จะสามารถเลื่อนระดับได้ตั้งแต่เมื่อใด รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณาแล้ว เห็นว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 มีมติมอบให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับข้อหารือมีอำนาจวินิจฉัยและตอบข้อหารือกรณีข้อหารือประเด็นที่ไม่แน่ชัดและต้องตีความมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.อบต. กำหนดไว้แล้ว ในประเด็นหารือนี้คณะอนุกรรมการด้านวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล (อ.ก.อบต.วินัยฯ) ซึ่งมีหน้าที่ในการตอบข้อหารือดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ 5/2553 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2553 ได้พิจารณาแล้วมีมติ ว่า

1. การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ม. ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับพนักงานส่วนตำบล และ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ได้มีมติคัดเลือกกรรมการสอบสวน แล้วนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ม. เป็นผู้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบล ม. ได้มีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนบุคคลทั้งสองเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2551 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2551 แต่ยังไม่ได้มีการตัดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทั้งสองรายตามคำสั่งลงโทษดังกล่าวเนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบล ม. เห็นว่าต้องให้ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน เพราะเป็นกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ม. ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับผู้ถูกลงโทษ เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ หรือไม่ อย่างไร

/เห็นว่า...

เห็นว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัยกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกับพนักงานส่วนตำบล ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2544 โดยได้กำหนดเพิ่มเติมเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2546 ไว้ใน ข้อ 31 วรรคห้า ว่า "ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับพนักงานส่วนตำบลเมื่อ ก.อบต.จังหวัดตรวจสอบแล้วปรากฏว่าเป็นความจริงให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวนเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติ แล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบ" และ

วรรคหก "เมื่อคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคห้าสอบสวนแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเมื่อ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น"

ดังนั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ม. ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดร่วมกับพนักงานส่วนตำบล ม. (นายส. และนาง ม.) ได้ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกับผู้ถูกกล่าวหาทั้งสองคน ตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี เมื่อคณะกรรมการสอบสวนแล้วเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนให้ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี พิจารณา เมื่อ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี พิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ม. สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าการพิจารณามีมติของ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ในกรณีดังกล่าวเป็นการใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ม. เนื่องจากเป็นกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ม. ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับผู้ถูกสอบสวนวินัย การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ม. จึงมีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทั้งสองราย 5% เป็นเวลา 2 เดือน เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2551 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2551 ก่อนที่ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี จะมีมติ จึงไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2544 ข้อ 31 วรรคห้า และวรรคหก

2. ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2552 มีมติเห็นชอบการลงโทษทางวินัยพนักงานส่วนตำบลทั้ง 2 ราย องค์การบริหารส่วนตำบล ม. จะออกคำสั่งลงโทษตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระบุรีดังกล่าว เมื่อใด อย่างไร

เห็นว่าประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2544 ข้อ 69 วรรคสอง กำหนดว่าการลงโทษตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นคำสั่ง และระบุสิทธิในการอุทธรณ์ และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วย การสั่งลงโทษตัดเงินเดือนห้ามมิให้สั่งลงโทษย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่การสั่งลงโทษผู้ถูกพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน

/ดังนั้น...

ดังนั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2552 มีมติเห็นชอบให้ลงโทษตัดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลทั้งสองราย 5% เป็นเวลา 2 เดือน การออกคำสั่งลงโทษตามมติ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี ดังกล่าว จึงต้องสั่งลงโทษภายหลังจากวันที่ ก.อบต.จังหวัดสระบุรีมีมติเห็นชอบให้ลงโทษตัดเงินเดือน

3. การที่บุคคลทั้งสองเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานบริหาร ตามประกาศผลการสอบคัดเลือกเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2551 ได้แก่นายส. และเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2551 ได้แก่นาง ม. แต่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง จะสามารถเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งบริหาร เมื่อใด

เห็นว่า ประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545(ข้อ 197 ของประกาศ ก.จังหวัดฯ)กำหนดว่าการเลื่อนพนักงานส่วนตำบลที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องคดีอาญาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้เป็นต้นไป และข้อ 211 กำหนดว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้งถ้านายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นสมควรให้พนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อนและให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วยเมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา ดังนี้

(2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ

ดังนั้น บุคคลทั้งสองสามารถเลื่อนระดับได้ตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้เป็นต้นไป ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจาริย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.อบต

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์

โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท ๐๘๐๙.๖ /๘๔

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง หารืออำนาจในการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล ข.

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดนครนายก

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครนายก ที่ นย ๐๐๓๗.๒/๑๐๔๓๖ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

ตามที่จังหวัดนครนายก หารือการดำเนินการทางวินัย กรณีนาง จ. อดีตลูกจ้างชั่วคราว สังกัดเทศบาลเมือง ช. ซึ่งได้ลาออกจากการเป็นลูกจ้างชั่วคราว แล้วได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ข. อำเภอ ม. จังหวัดนครนายก ต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ได้รับแจ้งจากเทศบาลเมือง ช. ว่าสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ส่งเรื่องให้ดำเนินการทางวินัยนาง จ. ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ องค์การบริหารส่วนตำบล ข. สามารถดำเนินการทางวินัยนาง จ. ได้หรือไม่ และหากดำเนินการได้เทศบาลเมือง ช. ต้นสังกัดเดิมหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ต้นสังกัดปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ มีมติมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับข้อหารือมีอำนาจวินิจฉัยและตอบข้อหารือ กรณีข้อหารือที่มีประเด็นที่ไม่แน่ชัดและต้องตีความตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.อบต. กำหนดไว้แล้ว ซึ่งประเด็นข้อหารือดังกล่าวเป็นหน้าที่ของ อ.ก.อบต.วินัย ในการพิจารณาตอบ โดย อ.ก.อบต.วินัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๓ ได้พิจารณาแล้ว มีมติให้ตอบ ก.อบต.จังหวัดนครนายก ดังนี้

ประเด็นที่ต้องพิจารณามีเพียงว่า กรณีดังกล่าวสามารถดำเนินการทางวินัยนาง จ. ได้หรือไม่ เห็นว่ามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ ข้อ ๒๔ กำหนดว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ หรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้ต่อผู้มีหน้าที่ สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย นายกเทศมนตรีมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๒๐ และดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ก็ให้งดโทษเสีย สำหรับพนักงานจ้างนั้น มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ข้อ ๔๘ กำหนดให้พนักงานจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ของพนักงานเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดไว้

/ หากข้อเท็จจริง...

หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ ๔ ได้มีหนังสือ ลับมาก ที่ ตผ ๐๐๓๒ นม/๙๐๔ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๐ ส่งรายงานการตรวจสอบ สืบสวนกรณีเทศบาลเมือง ช. ไม่จัดส่งประกาศประกวดราคาให้หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องตามระเบียบกฎหมาย เป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของนาง จ. ให้เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ภายหลังจากที่นาง จ. ออกจากราชการไปแล้ว นายกเทศมนตรีเมือง ช. ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาย่อมไม่อาจดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่นาง จ. ได้ เห็นควรแจ้ง ก.อบต.จังหวัดนครนายก เพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ดำเนินการ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพีรยุ พรหมจาริย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร ๐- ๒๒๔๑- ๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓



ที่ มท ๐๘๐๙.๖ / ๒๙๗

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง หารือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุดรธานีที่ อด ๐๐๓๗.๒/๑๕๗ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

ตามที่จังหวัดอุดรธานีได้หารือเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล น. ได้มีคำสั่ง ที่ ๓๗/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนาย ม. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล น. และนาย ส. หัวหน้าส่วน ต่อมาได้มีคำสั่ง ที่ ๕/๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๔๘ เปลี่ยนแปลงกรรมการสอบสวน แต่คณะกรรมการสอบสวนยังไม่ดำเนินการสอบสวนแต่อย่างใด จากนั้นนาย ม. ได้โอนไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ห. และนาย ส. ได้โอนไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วน องค์การบริหารส่วนตำบล ก. รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ มีได้พิจารณาประเด็นข้อหารือดังกล่าวแล้ว มีมติให้แจ้ง ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ดังนี้

ประเด็นแรก กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล น. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยนาย ม. และนาย ส. แล้ว ต่อมาในระหว่างการสอบสวนพนักงานส่วนตำบลทั้งสองรายได้โอนไปดำรงตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น เห็นว่าคณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล น. ที่ ๓๗/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ ต้องดำเนินการสอบสวนต่อไปให้เสร็จแล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น. ผู้สั่งแต่งตั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้วส่งเรื่องให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดใหม่ของพนักงานส่วนตำบลทั้งสองรายแล้วแต่กรณีเพื่อพิจารณารายงานการสอบสวน ทั้งนี้ตามข้อ ๕๖ ประกอบข้อ ๕๙ ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๔

ประเด็นที่สอง กรณีคณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่ง ที่ ๓๗/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ ดำเนินการสอบสวนยังไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลา มีแนวทางปฏิบัติอย่างไร เห็นว่าระยะเวลาในการดำเนินการสอบสวนทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ นั้น เป็นเพียงระยะเวลาเร่งรัด แม้ว่าคณะกรรมการสอบสวนจะดำเนินการสอบสวนไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็ไม่ทำให้การสอบสวนเสียไป กรณีดังกล่าวประธานกรรมการสอบสวนต้องรายงานเหตุให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล น. เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เพื่อติดตามเร่งรัดการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็วตามข้อ ๔๐ วรรคสาม ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๔

/อนึ่ง...

อนึ่ง กรณีดังกล่าวควรตั้งเป็นข้อสังเกตว่า กรณีที่การดำเนินการสอบสวนไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลา คณะกรรมการสอบสวนต้องรายงานเหตุและขอขยายระยะเวลาการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น. และย่อมต้องเป็นหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น. ที่จะต้องกำชับและเร่งรัดให้การสอบสวนแล้วเสร็จโดยเร็ว แต่หากปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล น. ละเลยไม่ดำเนินการแล้ว หากความปรากฏต่อผู้กำกับดูแล ย่อมต้องเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้กับกับดูแลที่จะต้องกำกับให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล น. ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย ต่อไป กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล น. ดำเนินการทางวินัยกรณีดังกล่าวล่าช้าเกินสมควร ขอให้นายอำเภอในฐานะผู้กำกับดูแลดำเนินการสอบข้อเท็จจริงภายใน ๓๐ วัน ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา บุณยเกียรติ)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓



ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๖๗

สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง อดีตปลัดเทศบาลตำบล ห. ร้องขอความเป็นธรรม

เรียน ประธาน ก.ท.จ.นครราชสีมา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๓๗.๔/๑๐๙๘๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๓

ตามที่จังหวัดสิงห์บุรีได้ชี้แจงและจัดส่งเอกสารเกี่ยวกับกรณีนาง ป. อดีตปลัดเทศบาลตำบล ห. อำเภอ ท จังหวัดนครราชสีมา ได้มีหนังสือร้องขอความเป็นธรรมต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ว่า เทศบาลตำบล ห. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและลงโทษไล่ผู้ร้องออกจากราชการ กรณีมีส่วนร่วมรู้เห็นในการให้บุคคลแอบอ้างสวมสิทธิ์เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งผู้ร้องเห็นว่ากระบวนการแสวงหาข้อเท็จจริงและดำเนินการทางวินัยผู้ร้องมิได้ดำเนินการตามระเบียบกฎหมายหลายประการรายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๔ ได้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวแล้วมีมติให้แจ้ง ก.ท.จ.นครราชสีมา ว่า

๑. คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงตามคำสั่งจังหวัดนครราชสีมา ที่ ๑๓๕๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๐ ได้เรียกผู้ร้องไปให้ถ้อยคำเพียงครั้งเดียว และมิได้แจ้งผลการสอบให้ผู้ร้องทราบ

เห็นว่า มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ มิได้กำหนดหลักเกณฑ์ขั้นตอนและการแจ้งผลการสอบข้อเท็จจริงไว้ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรคงกำหนดไว้เฉพาะหลักเกณฑ์ ขั้นตอนและการแจ้งผลการสอบสวนทางวินัยเท่านั้น ดังนั้น เมื่อจังหวัดนครราชสีมาได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงในอำนาจหน้าที่แล้ว กรรมการย่อมดำเนินตามวิธีที่ไม่ขัดหรือผิดกฎหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงการเรียกผู้ร้องไปให้ถ้อยคำก็ถือเป็นวิธีการหนึ่งในการแสวงหาข้อเท็จจริงมากครั้งหรือน้อยครั้งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและดุลพินิจของกรรมการ

กรณีดังกล่าวเมื่อมีการสอบปากคำบุคคลและตรวจสอบพยานเอกสารที่มีอยู่แล้ว ได้ข้อเท็จจริงเพียงพอว่ามีมูลความผิดทางวินัย ต้องชี้มูลให้นายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยต่อไป ส่วนกรณีที่ผู้ร้องอ้างว่ากรรมการสอบข้อเท็จจริงมิได้แจ้งผลการสอบให้ทราบนั้น แม้จะเป็นความจริงก็ไม่กระทบถึงสิทธิของผู้ร้องแต่ประการใด ผู้ร้องสามารถรู้ผลการสอบดังกล่าวในชั้นการสอบสวนทางวินัยอยู่แล้ว

๒. เทศบาลตำบล ห. ได้มีคำสั่งที่ ๒๑๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๐ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (สว.๑) แต่มิได้แจ้งคำสั่งให้ผู้ร้องทราบ และไม่ให้โอกาสผู้ร้องคัดค้าน

เห็นว่า สำนักงาน ก.ท.จ.นครราชสีมา ได้มีหนังสือที่ นม ๐๐๓๗.๔/๑๐๙๘๖ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ แจ้งว่าเทศบาลตำบล ห. ได้แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน (สว.๑) ที่ ๒๑๑/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๐ ให้ผู้ร้องทราบ ซึ่งผู้ร้องได้ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งดังกล่าวเมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๐ แล้ว และผู้ร้องมิได้ใช้สิทธิคัดค้านกรรมการสอบสวนภายในกำหนดแต่อย่างใด ถือว่าผู้ร้องมิได้ใช้สิทธิคัดค้านกรรมการสอบสวนภายในกำหนดแต่อย่างใด ถือว่าผู้ร้องมิได้ใช้สิทธิคัดค้านกรรมการสอบสวนมาแต่ต้นตามที่กฎหมายกำหนด

/๓. กรรมการ...

๓. กรรมการสอบสวน มิได้ให้โอกาสผู้ร้องโต้แย้ง แต่ได้สอบถ้อยคำผู้ร้องหลังจากเทศบาลตำบล ห. ได้มีคำสั่งลงโทษไล่ผู้ร้องออกจากราชการแล้ว

เห็นว่า คณะกรรมการสอบสวนได้มีหนังสือลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๑ เชิญผู้ร้องไปให้ถ้อยคำและรับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ในวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๑ แต่ปรากฏว่าผู้ร้องไม่ได้มาพบคณะกรรมการฯ แต่อย่างใด คณะกรรมการฯ จึงได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามแบบ (สว.๓) ให้ผู้ร้องทราบทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๑ พร้อมทั้งได้มีหนังสือขอให้ผู้ร้องชี้แจงนัดมาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาโดยมี น.ส. ก. หลานของผู้ร้องเป็นผู้รับไว้แทน เมื่อล่วงพ้น ๑๕ วัน ผู้ร้องก็ไม่มาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา และคณะกรรมการไม่ได้รับแบบ สว.๓ กลับคืนแต่อย่างใด ถือได้ว่าผู้ร้องได้รับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาและไม่ประสงค์ที่จะนำสืบแก้ข้อกล่าวหา คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาจากพยานหลักฐานแล้ว เห็นว่าผู้ร้องกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๓ และฐานกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ตามข้อ ๑๙ ของประกาศ ก.ท.จ.นครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ จากข้อเท็จจริงทั้งหมดย่อมแสดงให้เห็นว่า คณะกรรมการสอบสวนได้ให้โอกาสผู้ร้องชี้แจงหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาตามที่กฎหมายกำหนดตาม ข้อ ๔๓ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ แล้ว แต่ผู้ร้องไม่ยื่นคำชี้แจงหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหา ถือว่าผู้ร้องไม่ประสงค์ที่จะนำสืบแก้ข้อกล่าวหา

๔. ก.ท.จ.นครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๑ เพื่อพิจารณาเรื่องของผู้ร้อง ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ร้องได้ชี้แจงแสดงเหตุผล ซึ่งผู้ร้องไม่อุทธรณ์คำสั่งลงโทษแต่อย่างใด

เห็นว่ามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ข้อ ๖๘ กำหนดว่า กรณีกรรมการสอบสวนหรือนายกเทศมนตรีเห็นว่าผู้ร้องกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีเสนอ ก.ท.จ. ที่ผู้ร้องสังกัดอยู่เพื่อส่งเรื่องให้อนุวินัยฯ พิจารณาทำความเห็นเสนอ และเมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น จะเห็นได้ว่ามิได้มีขั้นตอนที่ให้โอกาสผู้ร้องชี้แจงแสดงเหตุผลตามที่ผู้ร้องกล่าวอ้าง ดังนั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ก.ท.จ.นครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ได้พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยผู้ร้องแล้วเห็นชอบตามความเห็นของอนุวินัยฯ ที่ให้ลงโทษไล่ผู้ร้องออกจากราชการนั้น จึงเป็นการปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ข้อดังกล่าว ผู้ร้องมีสิทธิยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ แต่เมื่อครบกำหนดแล้วผู้ร้องไม่ยื่นอุทธรณ์ ดังนั้นจึงหมดระยะเวลาอุทธรณ์ ซึ่งเป็นเหตุอันเกิดจากผู้ร้องมิได้ใช้สิทธิการยื่นอุทธรณ์มาแต่ต้นเอง ดังนั้น คำร้องดังกล่าวจึงไม่มีประเด็นที่จะต้องรับไว้พิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้ผู้ร้องทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจารีย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร ๐- ๒๒๔๑- ๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓



ที่ มท 0809.6/ ๖๖๓ สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๑๒ ตุลาคม 2549

เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและการออกคำสั่งลงโทษทางวินัย

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ชุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือเทศบาลตำบล ว. ที่ ชพ 53101/441 ลงวันที่ 11 เมษายน 2549

ด้วยเทศบาลตำบล ว. ได้มีหนังสือหารือ กรณีเทศบาลตำบล ว. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยนาย ย. เจ้าพนักงานสาธารณสุข 4 กรณีปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความประมาทเลินเล่อปล่อยให้พนักงานจ้างนำใบเสร็จเก็บเงินค่าขยะไปจัดเก็บเงิน โดยมิได้ควบคุมหรือระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ นายกเทศมนตรีตำบล ว. ได้มีคำสั่งที่ 70/2548 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2548 ลงโทษภาคทัณฑ์ และนางสาว จ. พนักงานจ้างทั่วไป กรณีทุจริตยักยอกเงินค่าเก็บขยะและละทิ้งการทำงานเกินกว่า 7 วัน (ตั้งแต่วันที่ 25 ก.พ. 2548 จนถึงปัจจุบัน) โดยไม่กลับมาปฏิบัติงานอีก ซึ่งเหตุแห่งการละทิ้งการทำงานก็เนื่องมาจากการทุจริตดังกล่าว นายกเทศมนตรีตำบล ว. เห็นควรลงโทษไล่ออกจากราชการฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และฐานละทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน ซึ่ง ก.ท.จ.ชุมพร ในการประชุมเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2549 ได้พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย รายของนาย ย. มีมติให้เพิ่มโทษจากภาคทัณฑ์เป็นตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน และเทศบาลตำบล ว. ได้ออกคำสั่งเพิ่มโทษ เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2549 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 22 มีนาคม 2548 อันเป็นวันลงโทษตามคำสั่งเดิม ส่วนนางสาว จ. มีมติให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยมิได้มีมติเกี่ยวกับเรื่องละทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน ตามที่เทศบาลตำบล ว. เสนอจึงหารือว่า ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือน นาย ย. ได้หรือไม่ และการออกคำสั่งลงโทษไล่ นางสาว จ. ออกจากราชการ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ก.ท.จ.ชุมพร มีมติใช่หรือไม่ รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้ว ประเด็นแรก เห็นว่า การที่เทศบาลตำบล ว. ได้ออกคำสั่งเพิ่มโทษนาย ย. จากภาคทัณฑ์เป็นตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 1 เดือน เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2549 โดยให้มีผลเมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2548 การสั่งย้อนหลังดังกล่าวย่อมไม่กระทบถึงสิทธิและประโยชน์ที่นาย ย. ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับแล้ว ตามนัยข้อ 69 (4) ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าการออกคำสั่งเพิ่มโทษดังกล่าวเทศบาลตำบล ว. ได้ออกก่อนวันออกคำสั่ง

/เลื่อนขั้นเงินเดือน...

เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตำบล ว. ถือว่าในครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2549 จนถึงวันออกคำสั่ง **เลื่อนขั้นเงินเดือน นาย ย.** ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ ดังนั้น ในครึ่งปีแรกของปีงบ **ประมาณ 2549 จึงไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้** ทั้งนี้ ตามนัยข้อ 230 และข้อ 231 ของประกาศหลักเกณฑ์การ **เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล**

ประเด็นสุดท้าย เห็นว่า การที่ ก.ท.จ.ชุมพร ในการประชุมเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2549 มีมติให้ **ลงโทษไล่** นางสาว จ. ออกจากราชการ ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ การออกคำสั่งลงโทษห้ามสั่ง **ย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง** ทั้งนี้ ตามนัยข้อ 52 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกอบข้อ 112 ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

อย่างไรก็ตาม เมื่อเทศบาลตำบล ว. ดำเนินการทางวินัย นางสาว จ. ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และฐานละทิ้งการทำงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน (ตั้งแต่วันที่ 25 ก.พ. 2548 จนถึงปัจจุบัน) โดยไม่กลับมาปฏิบัติงานอีก ซึ่งเหตุแห่งการละทิ้งการทำงานก็เนื่องมาจากการทุจริตดังกล่าว และเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.ชุมพร ให้ลงโทษไล่ออกจากราชการ ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และฐานละทิ้งการทำงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน ในการนี้ ก.ท.จ.ชุมพร ต้องพิจารณาทั้ง 2 ฐานความผิด ดังนั้น การที่ ก.ท.จ.ชุมพร พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบให้ไล่นางสาว จ. ออกจากราชการฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เพียงฐานเดียว โดยมิได้มีมติเกี่ยวกับเรื่องละทิ้งการทำงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน นั้น ถือเป็นสาระสำคัญที่จะทำให้คำสั่งลงโทษมีผลตั้งแต่วันละทิ้งการทำงาน คือตั้งแต่วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2548 เป็นต้นไป ตามนัยข้อ 52 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกอบข้อ 112 (2) ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ขอให้ ก.ท.จ.ชุมพร พิจารณามีมติกรณีนางสาว จ. ละทิ้งการทำงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน ตามที่เทศบาลตำบล ว. เสนอก่อนออกคำสั่งลงโทษทางวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.2/ ๒๖๗๘ สำนักงาน ก.จ

ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๒๘ กันยายน 2548

เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดป. กรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ป.

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือองค์การบริหารส่วนจังหวัด ป. ที่ ปท 51001/2469 ลงวันที่ 25 สิงหาคม 2548 จำนวน 1 ชุด

2. หนังสือสำนักงาน ก.จ.ที่ มท 0809.1/ว 71 ลงวันที่ 22 มีนาคม 2546 เรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ป. หารือกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ป. ได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ป. ครั้งที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2548 แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด ป. ได้มีคำสั่งที่ 279/2548 ลงวันที่ 7 เมษายน 2548 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง นาง ฉ. เจ้าหนักงานธุรการ 6 ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงหารือว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด ป. เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ 1 ให้นาง ฉ. ได้หรือไม่ และต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนและกันเงินสำหรับเลื่อนขั้นไว้หรือไม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.จ.พิจารณาแล้วเห็นว่า แนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดว่าก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้และกันเงินสำหรับเลื่อนขั้นไว้ด้วย ดังนั้น การที่นาง ฉ. เจ้าพนักงานธุรการ 6 ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ครึ่งปีแรก ณ วันที่ 1 เมษายน 2548 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ป. ต้องพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ นาง ฉ. และรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ พร้อมทั้งกันเงินสำหรับเลื่อนขั้นนั้นไว้ด้วย แม้องค์การบริหารส่วนจังหวัด

/ป. จะแต่งตั้ง...

ป. จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหลังวันที่ 31 มีนาคม 2548 และคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะมีผลตั้งแต่ **วันที่ 1 เมษายน** 2548 ก็ตาม แต่คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเป็นคำสั่งที่ออกก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน **ครั้งปีแรก จึงให้รอ**การเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดป. ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ

23 ก.ย. [illegible]

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ 3718

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๑๙ กันยายน 2550

เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนระดับ

เรียน ประธาน ก.ท.จ.สระบุรี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสระบุรี ที่ มท 0877.2/426 ลงวันที่ 20 เมษายน 2550

ตามที่จังหวัดสระบุรี ได้มีหนังสือหารือ กรณีนาย ข. เจ้าพนักงานธุรการ 4 เทศบาลเมืองพระพุทธบาท ครั้งดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วน องค์การบริหารส่วนตำบล ช. ถูกเจ้าพนักงานตำรวจจับกุม เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2542 ข้อหาฆ่าผู้อื่นโดยเจตนา องค์การบริหารส่วนตำบล ช. ได้มีคำสั่งที่ 48/2543 ลงวันที่ 21 เมษายน 2543 สั่งพักราชการ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2542 แล้วสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามลำดับ จากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบล ช. ได้มีคำสั่งลงวันที่ 20 กันยายน 2543 สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เนื่องจากผู้นั้นได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว โดยในช่วงที่ถูกสั่งพักราชการและสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนระดับ ต่อมาวันที่ 28 ตุลาคม 2545 บุคคลดังกล่าวได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดเทศบาลเมือง พ. ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ 3 ส่วนคดีอาญาเมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2546 ศาลจังหวัดสระบุรี ได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดยกฟ้อง จึงหารือว่า บุคคลดังกล่าว มีสิทธิเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณ 2542 และในปีงบประมาณ 2543 หรือไม่ และมีสิทธิเลื่อนระดับในปีงบประมาณ 2544 หรือไม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วประเด็นแรก เห็นว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการให้บำเหน็จความชอบที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาให้เป็นรายบุคคลไม่เท่ากัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2538) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน และมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 ประกอบมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น การที่นาย ช. จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนดังกล่าวหรือไม่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ช.

ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในขณะนั้น จึงต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน ว่าบุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขข้างต้นหรือไม่ หากเป็นผู้มีคุณสมบัติถูกต้องครบถ้วนแล้ว ก็สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้

ประเด็นสุดท้าย เห็นว่า . . .

ประเด็นสุดท้าย เห็นว่า การเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหนังสือสั่งการของสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 5 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2536 และมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 ประกอบมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น นาย ช. จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการข้างต้น ว่าบุคคลดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่ เช่นกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.

๒๕ ก.ย. 2550

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/3416

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม.10300

30 มิถุนายน 2552

เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลกรณีถูกลงโทษทางวินัย

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดจังหวัดจันทบุรี ที่ มท 0820.2/387 วันที่ 21 มีนาคม 2551

ตามที่จังหวัดจันทบุรี หารือกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ต. อำเภอ ข. มีคำสั่งที่ 169/2550 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2550 ลงโทษภาคทัณฑ์นาย น. หัวหน้าส่วน ในเรื่องไม่ตรวจสอบพื้นที่โครงการก่อนดำเนินการก่อสร้าง และไม่ควบคุมงานในขณะผู้รับจ้างปฏิบัติงานอยู่ ต่อมาในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2550 (1 ตุลาคม 2550) องค์การบริหารส่วนตำบล ต. ได้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น ให้กับพนักงานส่วนตำบลรายนี้ หลังจากนั้นในการประชุม ก.อบต. จังหวัดจันทบุรี ครั้งที่ 11/2550 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2550 ที่ประชุมมีมติให้เพิ่มโทษนาย น. จากโทษภาคทัณฑ์เป็นตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน องค์การบริหารส่วนตำบล ต. จึงมีคำสั่ง ที่ 304/2550 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2550 เพิ่มโทษตัดเงินเดือนตามมติ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรีดังกล่าว โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 3 สิงหาคม 2550 รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

อ.ก.อบต.วินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ 2/2552 วันที่ 6 พฤษภาคม 2552 ได้พิจารณาแล้วมีมติว่า

กรณีแรก การสั่งเพิ่มโทษ หรือลดโทษเป็นลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งลงโทษเดิมใช้บังคับ ทั้งนี้ การสั่งย้อนหลังดังกล่าวไม่มีผลกระทบสิทธิและประโยชน์ที่ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับไปแล้ว คำว่าสิทธิและประโยชน์ที่ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับไปแล้วนั้น มีความหมายว่าอย่างไร

เห็นว่า ตามข้อหารือนี้ เป็นกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต. ได้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น ให้กับพนักงานส่วนตำบลผู้ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ทำให้บุคคลดังกล่าวไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ และมีสิทธิ์ได้รับสิทธิและประโยชน์ตามปกติซึ่งถือว่าเป็นคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีผลสมบูรณ์แล้ว การสั่งเพิ่มโทษ จากภาคทัณฑ์เป็นตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต. ตามมติ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี โดยให้มีผลย้อนหลังย่อมไม่กระทบถึงสิทธิและประโยชน์ที่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้รับไปแล้วแต่อย่างใด ตามนัยข้อ 69 (4) ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

/สำหรับสิทธิ...

สำหรับสิทธิประโยชน์ที่ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับไปแล้วนั้น อาจหมายถึงบรรดาเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2544 ดังนี้

(1) เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู ฯลฯ

(2) เงินค่าจ้าง เช่น เงินค่าจ้างประจำ เงินค่าจ้างชั่วคราว

(3) ประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น เงินค่าเช่าบ้าน เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร ฯลฯ

กรณีสุดท้าย การที่ ก.อบต.จังหวัดจันทบุรี มีมติสั่งเพิ่มโทษจากภาคทัณฑ์เป็นตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน และองค์การบริหารส่วนตำบล ต. ได้มีคำสั่งลงโทษตามมติดังกล่าว แต่ผู้ถูกลงโทษนี้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น ในครึ่งปีหลัง (1 ตุลาคม 2550) ไปแล้ว การสั่งงดเลื่อนขั้นเงินเดือน จะกระทำในครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ 2550 (1 ตุลาคม 2550) หรือครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2551 (1 เมษายน 2551)

เห็นว่า กรณีดังกล่าว เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต. มีคำสั่ง ที่ 304/2550 ลงวันที่ 4 ธันวาคม 2550 เพิ่มโทษนาย น. เป็นตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 3 สิงหาคม 2550 แต่นาย น. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้นในครึ่งปีหลัง (1 ตุลาคม 2550) ไปแล้ว จึงเป็นคำสั่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีผลสมบูรณ์แล้ว ย่อมไม่กระทบถึงสิทธิและประโยชน์ที่พนักงานส่วนตำบลผู้นี้ที่ได้รับไปแล้วแต่อย่างใด กรณีดังกล่าวถือว่าในครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2551 (1 เมษายน 2551) จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนนาย น. ถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ (ออกคำสั่งเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2550) ดังนั้นในครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ 2551 (1 เมษายน 2551) จึงไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้ตามนัยข้อ 5 และข้อ 6 ของประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีดังกล่าวหากพนักงานส่วนตำบลผู้นี้ถูกลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือน เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2550 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 3 สิงหาคม 2550 ย่อมได้รับการล้างมลทินตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 ที่บัญญัติให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ. 2550 และได้รับโทษทั้งหมดหรือบางส่วนก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัตินี้ ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษทางวินัย อันเป็นผลให้มีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ตามข้อ 5 และข้อ 6 ของประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ซึ่งผู้บังคับบัญชาสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้หากพนักงานส่วนตำบลผู้นี้อยู่ในหลักเกณฑ์อื่นๆ ที่อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร สุกใส)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ ๒๑๓ สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๔

เรื่อง หารือกรณีพนักงานครูเทศบาลขอรับเงินเดือนที่ค้างจ่ายระหว่างพักราชการ

เรียน ประธาน ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุตรดิตถ์ ที่ อต ๐๐๓๗.๕/๑๘๖๕ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักบริหารการคลังท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๘.๔/๒๗๖ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่จังหวัดอุตรดิตถ์ กรณี เทศบาล อ. ได้ดำเนินการทางวินัยนาง ล. พนักงานครูเทศบาลบำนาญ โรงเรียนเทศบาล ท. แล้วมีคำสั่งพักราชการนาง ล. ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๓๘ ต่อมาได้มีคำสั่งที่ ๒๘๙/๒๕๓๘ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๓๘ ลงโทษไล่นาง ล. ออกจากราชการ นาง ล. ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษโดย อ.ก.ท.จังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาอุทธรณ์แล้วมีมติเป็นเอกฉันท์ให้นาง ล. กลับเข้ารับราชการแล้วลดโทษเป็นภาคทัณฑ์ ซึ่งในระหว่างที่นาง ล. ถูกไล่ออกจากราชการนั้น อัยการจังหวัดอุตรดิตถ์ได้ยื่นฟ้องนาง ล. เป็นคดีต่อศาลจังหวัดอุตรดิตถ์ในความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๓๙ โดยศาลได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๗ ลงโทษจำคุกนาง ล. ๕๐ ปี นาง ล. ได้ยื่นอุทธรณ์คำพิพากษา ซึ่งศาลอุทธรณ์ ภาค ๖ ได้มีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ให้รอการลงโทษจำคุกนาง ล. ไว้มีกำหนด ๓ ปี จึงขอหารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีดังกล่าว รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ มีมติมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับข้อหารือ มีอำนาจวินิจฉัยและตอบข้อหารือ กรณีข้อหารือที่มีประเด็นที่ไม่แน่ชัดและต้องตีความตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.ท. กำหนดไว้แล้ว ซึ่งประเด็นข้อหารือตามข้อ ๑. และข้อ ๒ นั้น อ.ก.ท.วินัย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๓ ได้พิจารณาและมีมติในเรื่องดังกล่าว ดังนี้

ประเด็นแรก ทม.อุตรดิตถ์ จะเบิกจ่ายเงินเดือนในระหว่างที่นาง ล. ถูกไล่ออกจากราชการถึงวันที่จังหวัดอุตรดิตถ์ มีคำสั่งลดโทษนาง ล. เป็นภาคทัณฑ์ (๑ พฤษภาคม ๒๕๓๘ – ๒๐ มีนาคม ๒๕๓๙) ได้หรือไม่ อย่างไร

เห็นว่าพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญและเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๒๒ ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๒๑ ว่าด้วยการจ่ายเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการมาใช้บังคับแก่การจ่ายเงินเดือนข้าราชการผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออกปลดออกหรือไล่ออกด้วยโดยอนุโลม ซึ่งตามพระราชบัญญัติเงินเดือนของข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. ๒๕๐๒

/มาตรา ๗...

มาตรา ๗ บัญญัติว่าเงินเดือนระหว่างพักราชการนั้น เมื่อคดีหรือกรณีถึงที่สุด (๒) ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิดแต่มีมลทินหรือมัวหมองหรือปรากฏว่าข้าราชการผู้ถูกสั่งพักได้กระทำความผิดแต่ถูกลงโทษไม่ถึงให้ออก ปลดออกหรือไล่ออก ให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักราชการตามที่เจ้ากระทรวงจะได้กำหนด แต่เฉพาะค่าเช่าบ้านให้จ่ายให้เต็ม ดังนั้น ในระหว่างที่นาง ล. ถูกไล่ออกจากราชการถึงวันที่จังหวัดอุตรดิตถ์ มีคำสั่งลดโทษนาง ล. เป็นภาคทัณฑ์ (๑ พฤษภาคม ๒๕๓๘ – ๒๐ มีนาคม ๒๕๓๙) ให้เทศบาล อ. จ่ายเงินเดือนนาง ล. ได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักราชการ แต่เฉพาะค่าเช่าบ้าน ให้จ่ายให้เต็มตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

ประเด็นที่สอง เทศบาล อ. จะเบิกจ่ายเงินเดือนของนาง ล. ที่รอการเลื่อนขั้นประจำปีตั้งแต่วันที่ศาลรับฟ้องถึงวันที่ศาลมีคำพิพากษา (๒๘ มีนาคม ๒๕๓๙ – ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๗) ได้หรือไม่ อย่างไร

เห็นว่าประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๑๒ กำหนดว่าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้งนายกเทศมนตรีเห็นสมควรให้ผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้นายกเทศมนตรีรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อนและให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้ มีคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ดังนั้นในระหว่างที่เทศบาล อ. ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนนาง ล. ไว้เนื่องจากถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการเมื่อศาลจังหวัดอุตรดิตถ์ได้มีคำพิพากษาในวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๗ ลงโทษจำคุกนาง ล. ๕๐ ปีแล้ว เทศบาล อ. จึงต้องงดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

สำหรับประเด็นสุดท้าย หากเบิกจ่ายได้จะใช้หนังสือรับรองการจ่ายเงินเดือนมาประกอบการพิจารณาได้หรือไม่ เนื่องจากเอกสารการเบิกจ่ายของ เทศบาล อ. สูญหายในระหว่างจากอุทกภัยเมื่อปี ๒๕๔๙ และทม.อุตรดิตถ์จะใช้เงินงบประมาณส่วนใดเบิกจ่ายแก่นาง ล. นั้น

ประเด็นข้อหารือดังกล่าว อ.ก.ท.วินัย มีมติให้สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาตอบ ซึ่งสำนักบริหารการคลังท้องถิ่นได้วินิจฉัยประเด็นดังกล่าวแล้วตามสำเนาหนังสือสำนักบริหารการคลังท้องถิ่น ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจารีย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร. ๐- ๒๒๔๑- ๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓



ที่ มท 0809.6 /1635

สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

12 พฤษภาคม 2553

เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานเทศบาลถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เรียน ประธาน ก.ท.จ.อ่างทอง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอ่างทอง ด่วนมาก ที่ อท 0037.4/590 ลงวันที่ 19 มกราคม 2553

ตามที่ ก.ท.จ.อ่างทอง หารือกรณีเทศบาลตำบลศ. มีคำสั่งที่ 55/2552 ลงวันที่ 7 เมษายน 2552 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนายพ. รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 มีมติมอบอำนาจให้เลขานุการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมาย เป็นผู้พิจารณาตอบข้อหารือที่มีแนวทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนอยู่แล้ว หรือเคยมีการตอบข้อหารือในประเด็นที่เป็นลักษณะเดียวกันมาแล้ว ในประเด็นหารือนี้ อ.ก.ท.วินัยฯ ในการประชุมครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2553 ได้พิจารณาแล้วมีมติให้แจ้ง ก.ท.จ.อ่างทอง ว่า

การที่คณะกรรมการสอบสวนที่เทศบาลตำบลศ. แต่งตั้งเห็นว่านายพ. กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ลงโทษตัดเงินค่าตอบแทน 5% เป็นเวลา 3 เดือนในระหว่างถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนก็ให้นายกเทศมนตรีตำบลศ. สั่งให้นายพ. กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อ่างทองก่อน ตามนัยข้อ 20 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2544แล้วให้นายกเทศมนตรีศ. สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดตามข้อ 67 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2544 และรายงานไปยัง ก.ท.จ.อ่างทอง เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทาง วินัยและการให้ออกจากราชการ พิจารณาทำความเห็นเสนอ และเมื่อ ก.ท.จ.อ่างทอง พิจารณาเห็นว่าการลงโทษ หรือลงทัณฑ์หรืองดโทษ หรือสั่งยุติเรื่องเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีตำบลศ. สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ตามข้อ 70 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจารีย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขานุการ ก.ท
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133

ที่ มท 0809.6/ 3705

สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม.10300

8 ตุลาคม 2553

เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานเทศบาล

เรียน ประธาน ก.ท.จ.นครราชสีมา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม 0037.4/8481 ลงวันที่ 30 เมษายน 2553

ตามที่จังหวัดนครราชสีมา หารือกรณี นายว. เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลห. อำเภอม. จังหวัดนครราชสีมา ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเทศบาลตำบล ห. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงโดยคณะกรรมการฯเห็นว่านายว. กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจึงเสนอความเห็นให้เทศบาลตำบลห. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ก่อนที่เทศบาลตำบลห. จะมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง นายว. ได้โอน (ย้าย)ไปดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลม. อำเภอค. จังหวัดนครราชสีมา จึงหารือว่าเทศบาลตำบลห. มีอำนาจออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง หรือไม่รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 มีมติมอบให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับข้อหารือมีอำนาจวินิจฉัยและตอบข้อหารือ กรณีข้อหารือประเด็นที่ไม่แน่ชัดและต้องตีความมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.ท. กำหนดไว้แล้ว ในประเด็นหารือนี้คณะอนุกรรมการด้านวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล (อ.ก.ท.วินัยฯ) ซึ่งมีหน้าที่ในการตอบข้อหารือดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ 5/2553 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2553 ได้พิจารณาแล้วมีมติว่า หากข้อเท็จจริงนายว. มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงขณะดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลห. ในขณะที่ยังไม่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง นายว. ได้โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลม. ดังนั้นผู้มีอำนาจออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงต้องเป็นผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดปัจจุบัน นั่นคือนายกเทศมนตรีตำบลม. ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจารีย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ว 315

สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

19 พฤศจิกายน 2553

เรื่อง การล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550

เรียน ประธาน ก.ท.จ. ทุกจังหวัด

ด้วย ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 มีมติมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับข้อหารือมีอำนาจวินิจฉัยและตอบข้อหารือกรณีข้อหารือที่มีประเด็นที่ไม่แน่ชัดและต้องตีความตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.ท. กำหนดไว้แล้ว ซึ่ง อ.ก.ท.วินัย ในการประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2553 ได้พิจารณาข้อหารือเกี่ยวกับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ. 2550 กรณีเทศบาลดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลทั้งกรณีร้ายแรงและไม่ร้ายแรงแล้วได้รายงานการดำเนินการทางวินัยต่อ ก.จังหวัด แล้วมีมติให้แจ้งเวียนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติใน 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นแรก การดำเนินการทางวินัยในชั้นการพิจารณาของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสิ้นสุดลงเมื่อใด

เห็นว่า การดำเนินการทางวินัย หมายถึง การดำเนินการทั้งหลายที่กระทำเป็นวิธีการตามมาตรฐานทั่วไปหรือตามหลักเกณฑ์ เมื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยตั้งแต่ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจนกระทั่งมีคำสั่งลงโทษทางวินัยซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น ในการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น เมื่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือยุติเรื่องตามข้อ 67 กรณีวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหรือข้อ 68 กรณีวินัยอย่างร้ายแรงของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2544 แล้ว ถือว่าการดำเนินการทางวินัยในชั้นการพิจารณาของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสิ้นสุดลงแล้ว ต่อมาหากปรากฏว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นรายดังกล่าวมีคุณสมบัติอื่นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นและหรืออยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับตามประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว พนักงานส่วนท้องถิ่นรายดังกล่าวย่อมที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนระดับได้ ต่อไป

/ประเด็นที่สอง...

ประเด็นที่สอง กระบวนการดำเนินการทางวินัยสิ้นสุดเมื่อใด

เห็นว่า กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการทางวินัยและรายงานการดำเนินการทางวินัยต่อ ก.จังหวัด เมื่อ ก.จังหวัด พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยแล้วมีมติเห็นชอบตามที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งลงโทษถือว่ากระบวนการดำเนินการทางวินัยได้สิ้นสุดแล้ว แต่กรณีที่ ก.จังหวัด พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยแล้วเห็นว่าสมควรที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติม ก.จังหวัด ย่อมมีอำนาจกำหนดประเด็นที่ต้องการทราบให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ และหาก ก.จังหวัด เห็นว่าการสั่งลงโทษหรือสั่งยุติเรื่องไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใด เมื่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติ ก.จังหวัด แล้ว กระบวนการดำเนินการทางวินัยย่อมถือว่าสิ้นสุดแล้ว ทั้งนี้ตามข้อ 70 และข้อ 71 ของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2544

ประเด็นสุดท้าย ปัญหาการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ.2550

เห็นว่า สำนักงาน ก.ท. ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลหลังพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ.2550 มีผลใช้บังคับ ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ทุกจังหวัดทราบแล้วตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.6/ว 110 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 หากปรากฏว่าเป็นกรณีที่อยู่ในเกณฑ์จะได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ.2550 แล้ว ย่อมไม่สามารถที่จะพิจารณาหรือดำเนินการทางวินัยกรณีดังกล่าวได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจารีย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.ท

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ 2922

สำนักงาน ก.ท

ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

23 กรกฎาคม 2550

เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ลำพูน

อ้างถึง หนังสือจังหวัดลำพูน ที่ มท 0868.4/3965 ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2550

ตามที่จังหวัดลำพูน ได้มีหนังสือหารือเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย กรณี เทศบาลตำบลป. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงนางพ. ในเรื่องไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีคำสั่งดังกล่าว ภายหลังบุคคลนั้น ได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท. แล้ว ซึ่งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงได้แจ้งข้อกล่าวหา (แบบ สว.2) ให้นางพ. ทราบภายหลังออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง 91 วัน จึงหารือในประเด็นต่างๆ ความตามที่อ้างถึง ได้แก่ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ถูกต้องหรือไม่ หากไม่ถูกต้องมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร และการแจ้งข้อกล่าวหา (แบบ สว. 2) ภายหลังออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง 91 วัน ชอบหรือไม่อย่างไร ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาในประเด็นที่ว่า คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ถูกต้องหรือไม่ หากไม่ถูกต้องมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร เห็นว่า กรณีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงมิได้มีมาตรฐานทั่วไป กำหนดขั้นตอนและวิธีการไว้ว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร แต่หากพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการทางวินัยทันที กรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนตามที่นายกเทศมนตรีเห็นสมควร ตามนัยข้อ 20 และข้อ 22 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย ฯ คำว่า "ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสังกัดใหม่" การที่เทศบาลตำบลป. ดำเนินการทางวินัยนางพ. ผู้กระทำผิดวินัยโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเพื่อลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในเรื่องไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในขณะที่บุคคลผู้นั้นได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท. แล้ว เทศบาลตำบลป. จึงมิใช่ผู้บังคับบัญชาของบุคคลดังกล่าว แม้บุคคลนั้นจะกระทำผิดวินัยในขณะดำรงตำแหน่งที่เทศบาลตำบลป. ก็ตาม ซึ่งการดำเนินการทางวินัยเป็นอำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลท. ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสังกัดปัจจุบัน ดังนั้น การดำเนินการ

/ทางวินัยของเทศบาล...

ทางวินัยของเทศบาลตำบลป. โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเพื่อลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง จึงไม่ชอบ ในการนี้ เทศบาลตำบลป. ควรชี้มูลกล่าวหาไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท. เพื่อดำเนินการทางวินัยตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ส่วนประเด็นอื่น ไม่จำต้องวินิจฉัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.

9 ก.ค. 2550

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ 227

สำนักงาน ก.ท.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

20 มีกราคม 2553.

เรื่อง หารือการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลกรณียกฐานะเป็นเทศบาลตำบล

เรียน ประธาน ก.ท.จ.อดรธานี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ อด 0037.2/203 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2552

ตามที่จังหวัดอุดรธานี หารือการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

2.1 กรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รายงานการดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนตำบลให้ ก.อบต.จังหวัด และ ก.อบต.จังหวัด ได้ส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการพนักงานส่วนตำบลได้พิจารณาทำความเห็นเสนอ ระหว่างการพิจารณาของคณะอนุกรรมการฯ ปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เห็นว่า จะต้องส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการฯ พนักงานเทศบาล ทำความเห็นเสนอ

2.2 กรณีคณะอนุกรรมการฯ พนักงานส่วนตำบล ได้พิจารณาทำความเห็นแล้วต่อมาองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เห็นว่า ให้เสนอความเห็นดังกล่าว ให้ ก.ท.จ.พิจารณาได้เลย ความเห็นของ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานีถูกต้องหรือไม่

รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 10/2552 วันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่า

ประเด็นแรก เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลแล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง ก.อบต.จังหวัด ระหว่างการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด ปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย ก.อบต.จังหวัด จะต้องมีมติส่งเรื่องให้ ก.ท.จ. พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยดังกล่าว ตามนัยข้อ 70 วรรคแรกของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2544 เพราะอำนาจในการดำเนินการทางวินัยเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาเจ้าสังกัด และการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยก็เป็นอำนาจของ ก.จังหวัด เจ้าสังกัดเช่นเดียวกัน

/ประเด็นสุดท้าย...

ประเด็นสุดท้ายซึ่งจังหวัดอุดรธานีได้หารือเห็นว่า แม้คณะอนุกรรมการฯ พนักงานส่วนตำบลจะได้พิจารณาทำความเห็นแล้ว ต่อมาปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งรายงานการดำเนินการทางวินัยได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย กรณีย่อมต้องปฏิบัติตามข้อ 70 วรรคแรกของมาตรฐานทั่วไปฯ เช่นเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจาริย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก ท

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ ๒๒๑ สำนักงาน ก.ท.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

20 มกราคม 2553

เรื่อง หารืออำนาจหน้าที่ในการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาล กรณีลาออกจากราชการ

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ปัตตานี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดปัตตานี ลับมาก ด่วนที่สุด ที่ ปน 0037.4/44 ลงวันที่ 13 มีนาคม 2552

ด้วยจังหวัดปัตตานี หารือกรณีเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2551 เทศบาลป. ได้รับหนังสือลับมาก จากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 ตามหนังสือ ที่ ตผ 0043 สข/221 ลงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2551 ชี้มูลความผิดว่าเทศบาลป ดำเนินการก่อสร้างศาลาพัก ถนนห. อำเภอม.

ในปีงบประมาณ 2547 โดยใช้งบประมาณไม่ถูกต้องเกินความเป็นจริง ในการก่อสร้างได้ประมาณราคาและกำหนดราคากลางให้สูงผิดไปจากราคาค่าก่อสร้างที่เป็นจริงเป็นเหตุให้เทศบาลป. ต้องจ่ายเงินค่าก่อสร้างสูงไปจากความเป็นจริง จำนวน 339,892.12 บาท จึงให้เทศบาลป. ดำเนินการทางอาญา ทางแพ่ง และทางวินัยกับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องจำนวน 4 ราย

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 10/2552 เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2552 พิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีนายส. ผู้ถูกกล่าวหาได้ขออนุญาตและได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551 ก่อนที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 จะมีหนังสือชี้มูลความผิดมายังเทศบาลป. ให้ดำเนินการทางอาญา ทางแพ่ง และทางวินัยกับนายส. นายกเทศมนตรี สามารถดำเนินการทางวินัยตามนัยข้อ 24 ของประกาศ ก.ท.จ.ปัตตานี กับนายส. ได้หรือไม่ นั้น

ประเด็นมีอยู่ว่านายส. มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ ตามข้อ 24 ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2544 หรือไม่ ซึ่งถ้ามีกรณีดังกล่าวอยู่ก่อนออกจากราชการ ผู้บังคับบัญชาก็ยังมีอำนาจดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงแก่บุคคลดังกล่าวได้

หากมูลกรณีของเรื่องเกิดขึ้นโดยมีผู้ส่งหนังสือร้องเรียนไปยังสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 โดยไม่ได้ระบุชื่อและพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาไว้อย่างชัดเจนคงอ้างแต่เพียงพฤติการณ์โดยรวมว่าเทศบาลป. ดำเนินการก่อสร้างศาลาพัก ถนนห. อำเภอม. ใช้งบประมาณไม่ถูกต้องเกินความเป็นจริงเป็นเหตุให้เทศบาลป. ต้องจ่ายเงินค่าก่อสร้างสูงไปจากความเป็นจริง จำนวน 339,892.12 บาท ซึ่งขณะนั้นยังไม่อาจถือได้ว่านายส. กับพวกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

/ดังนั้น...

ดังนั้น จังหวัดปัตตานี จึงควรขอทราบข้อมูลเพิ่มเติมจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 15 ว่าเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบสำนวน และผู้ร่วมตรวจสอบการก่อสร้างศาลาพัก ถนนห. อำเภอม.

ในปีงบประมาณ 2547 ได้ตรวจสอบสืบสวนเสร็จสิ้น และเสนอรายงานการตรวจสอบสืบสวนต่อผู้บังคับบัญชา และเสนอต่อผู้อำนวยการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค อันมีลักษณะเป็นการรายงานกล่าวหาว่านายสุทัศน์ฯ กับพวกมีพฤติการณ์เป็นการทุจริตโดยรายงานกล่าวหาและผู้มีอำนาจหน้าที่ได้รับรายงานในแต่ละขั้นตอนเมื่อใดบ้าง เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาว่า นายส. กับพวกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการอยู่ก่อนออกจากราชการหรือไม่เทียบเคียงกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1011/ล 501 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2550

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจารีย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.ท

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ 2996

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๘ กันยายน 2549

เรื่อง หารือกรณีนายก อบต. เป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวน

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ มท 0885.2/2229 ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2549

ตามที่จังหวัดอุดรธานี หารือกรณี นายน. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข. ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลข. ซึ่งมีความขัดแย้งกันเป็นการส่วนตัวกับนางสาวว. หัวหน้าส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลข. ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย จังหวัดอุดรธานี เห็นว่า การออกคำสั่งดังกล่าวไม่ชอบเนื่องจากเหตุแห่งความขัดแย้งจึงถือว่าคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเป็นโมฆะ โดยไม่ต้องยกเลิกคำสั่งดังกล่าว ความเห็นของจังหวัดอุดรธานี ถูกต้องหรือไม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่นายน. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข. ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลข. มีความขัดแย้งกันเป็นการส่วนตัวกับ นางสาวว. ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ถือว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลข. เป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวน ดังนั้น คำสั่งดังกล่าวจึงออกโดยไม่ชอบตามนัยข้อ 31 วรรคห้า ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 21 มกราคม 2547

ส่วนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าว ตราบใดที่ยังไม่มีการเพิกถอน ย่อมมีผลใช้ยันต่อผู้ถูกสอบสวนตั้งแต่ได้รับแจ้งเป็นต้นไป ตามนัยมาตรา 42 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ดังนั้น เมื่อ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลข. เป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวน อันอาจทำให้คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ชอบ และการพิจารณาทางปกครองเสียความเป็นกลาง เจ้าหน้าที่หรือผู้บังคับบัญชาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลข. อาจใช้อำนาจเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวได้ ตามนัยมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.2/ ๒๖๗๕ สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

๒๘ กันยายน 2548

เรื่อง หารือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานส่วนตำบล

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสุพรรณบุรี ด่วนมาก ที่ มท 0881.4/12256 ลงวันที่ 13 กันยายน 2548

ตามอ้างถึง จังหวัดสุพรรณบุรีได้แจ้งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณี จ.ส.ต.ม. ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต. อำเภอป. จังหวัดนนทบุรี ร้องขอความเป็นธรรมต่อเลขานุการ ก.อบต. โดยผู้ร้องครั้งดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท. อำเภอห. จังหวัดสุพรรณบุรี ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท. ที่ 149/2545 ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2545 ในเรื่องเบิกค่าเช่าบ้านอันเป็นเท็จ เนื่องจากมิได้อาศัยอยู่จริง ซึ่งการดำเนินการทางวินัยกรณีดังกล่าวยังไม่เสร็จสิ้นแม้เวลาจะล่วงเลยมานานแล้ว เป็นเหตุให้ผู้ร้องเสียสิทธิหลายประการโดยเฉพาะการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนระดับว่า ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ 10/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547 มีมติเห็นชอบให้จัดสงเรื่องการดำเนินการทางวินัย จ.ส.ต.ม. ครั้งดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท. ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน แต่การสอบสวนไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ เนื่องจากคณะกรรมการสอบสวนขอถอนตัว และองค์การบริหารส่วนตำบลท. ได้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าวแล้วไปให้เทศบาลตำบลท. จังหวัดนนทบุรี (ต้นสังกัดขณะนั้น) ดำเนินการต่อไป ซึ่ง ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ได้มีหนังสือที่ มท 0881.4/20782 ลงวันที่ 21 ตุลาคม 2547 ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดไปให้ ก.ท.จ.นนทบุรี เจ้าสังกัด เพื่อพิจารณาดำเนินการแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.อบต.พิจารณาแล้ว เห็นว่า

ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

/ผู้สั่งแต่งตั้ง...

ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ตามข้อ 61 ข้อ 62 ข้อ 63 และข้อ 64 และให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งเรื่องการสอบสวนทั้งหมด พร้อมทั้งความเห็นให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหา และให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใหม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นโดยถือเอาสำนวนการสอบสวนนั้นเป็นสำนวนการสอบสวนโดยไม่สอบสวนผู้ถูกกล่าวหาและพยานก็ได้ และให้นำความในข้อ 59 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามความในข้อ 56 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย หากการสอบสวนเรื่องใดที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ภายใน 180 วัน ประธานกรรมการต้องรายงานเหตุให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ก.อบต.จังหวัดเพื่อติดตามเร่งรัดการสอบสวน ตามข้อ 40 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย การที่องค์การบริหารส่วนตำบลท. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จ.ส.ต.ม. แล้ว คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่ต้องทำการสอบสวนให้แล้วเสร็จ ภายใน 180 วัน (รวมขยายระยะ เวลา) หากยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ต้องเร่งรัดการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว แล้วส่งสำนวนการสอบสวนไปให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลค. จังหวัดนนทบุรี เพื่อดำเนินการตามข้อ 56 แห่งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยโดยด่วน

ดังนั้น การที่องค์การบริหารส่วนตำบลท. ออกคำสั่งยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ดี การที่ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี พิจารณามีมติให้จัดส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัย จ.ส.ต.ม. ที่ดำเนินการสอบสวนไม่แล้วเสร็จไปให้เทศบาลตำบลท. จังหวัดนนทบุรีดำเนินการก็ดี ย่อมไม่อาจกระทำได้ เพราะทั้งสองกรณีขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว ขอให้ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลท. ดำเนินการสอบสวนวินัย จ.ส.ต. ม. ต่อไปแล้วติดตามเร่งรัดการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ผลเป็นประการใดแจ้งให้สำนักงาน ก.อบต.ทราบโดยด่วนด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 23 ก.ย. 2548
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.2/ 2767

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

12 ตุลาคม 2548

เรื่อง หารือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงพนักงานส่วนตำบล

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุตรดิตถ์ ด่วนที่สุด ที่ มท 0886.4/13046 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2548

ตามที่จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้หารือต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรณีนาย ธ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท. อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงตนเองกับนายพ. หัวหน้าส่วน ในเรื่องสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 9 ชี้มูลความบกพร่องเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท. งวดปีงบประมาณ 2545 – 2546 และจากผลการสอบสวน นายธ. ได้มีบันทึกว่ากล่าวตักเตือนตนเองฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการฯ ตามข้อ 6 ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ แล้วรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ ซึ่งคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เห็นว่าคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง นายธ. ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลท. โดย นายธ. ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท. เป็น ผู้ลงนามนั้นน่าจะเป็นคำสั่งทางปกครองที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย สอดคล้องกับความเห็นของจังหวัดอุตรดิตถ์ ที่ว่ากรณีดังกล่าวไม่อาจกระทำได้เนื่องจากความเป็นคู่กรณีตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มาตรา 13 ทำให้คำสั่งดังกล่าวไม่มีผลแต่อย่างใด ว่า ความเห็นของจังหวัดอุตรดิตถ์ถูกต้องหรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.อบต.พิจารณาแล้วเห็นว่า

เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับพนักงานส่วนตำบล และ ก.อบต.จังหวัดตรวจสอบแล้วปรากฏว่าเป็นความจริง ให้

/ก.อบต.จังหวัด...

ก.อบต.จังหวัดพิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวน เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติแล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบ ตามความในข้อ 31 วรรคห้าของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย กรณีดังกล่าวเมื่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 9 ชี้มูลความผิดของ นายธ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท. ทำให้นายธ. ตกเป็นคู่กรณีในเรื่อง ที่กล่าวหา จึงไม่อาจออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตนเองได้ ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ ต้องตรวจสอบว่าเป็นความจริงหรือไม่ หากปรากฏว่าเป็นความจริง ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ต้องพิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวน เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท. (นายธ. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติแล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบ แต่เมื่อ นายธ. ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดย ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ มิได้พิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวน ย่อมทำให้การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าวขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป แม้เป็นเพียงการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ตาม ชอบที่จะนำเอากระบวนการทางวินัยอย่างร้ายแรงมาใช้บังคับโดยอนุโลมด้วย

ดังนั้น ความเห็นของจังหวัดอุตรดิตถ์ ถูกต้องแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6 / ๓๔๔๙

สำนักงาน ก.จ.

ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๑๗ กันยายน 2550

เรื่อง หารือคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

เรียน ประธาน ก.จ.จ.ภ.

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือหารือคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จำนวน 14 แผ่น

ตามที่จังหวัดภ. ได้หารือ กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดภ. มีคำสั่งที่ 85/2549 ลงวันที่ 31 มกราคม 2549 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยนายร. นักบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดภ. ในเรื่องไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ได้ประชุมพิจารณาวางแนวทางการสอบสวน และได้เสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภ. ว่าควรเปลี่ยนแปลงคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยเพิ่มเติมข้อกล่าวหาว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการและประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ต่อมาองค์การบริหารส่วนจังหวัดภ. ได้มีคำสั่งที่ 673/2549 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2549 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และกล่าวหาเพิ่มเติมตามข้อกล่าวหาที่คณะกรรมการสอบสวนเสนอ ซึ่งคำสั่งฉบับใหม่กำหนดคณะกรรมการสอบสวนเป็นคณะกรรมการชุดเดียวกับคำสั่งที่ 85/2549 แต่คำสั่งฉบับใหม่นี้ในเนื้อหาของคำสั่งได้ใช้ข้อความว่า ให้ยกเลิกคำสั่งที่ 85/2549 ลงวันที่ 31 มกราคม 2549

จึงหารือว่าการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ 673/2549 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ 85/2549 ชอบหรือไม่ การสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งที่ 673/2549 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2549 ชอบหรือไม่ และ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จะยกเลิกมิได้ หมายถึงการยกเลิกการแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการสอบสวน หรือยกเลิกข้อกล่าวหาหรือยกเลิกการดำเนินการทางวินัย รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ. พิจารณาแล้ว ประเด็นแรก เห็นว่า มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ฯ ข้อ 31 วรรคเจ็ด กำหนดว่า เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วจะยกเลิกมิได้ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยโดยชอบด้วยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ฯ แล้ว นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่สามารถออกคำสั่งยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนฉบับเดิมได้

/การที่นายกองค์การ...

การที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภ. ออกคำสั่งที่ 85/2549 ลงวันที่ 31 มกราคม 2549 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยนายร. แล้วต่อมาได้ออกคำสั่งที่ 673/2549 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2549 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยให้ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนฉบับเดิม และกล่าวหานายร. เช่นเดียวกับที่กล่าวหาตามคำสั่งเดิม พร้อมกล่าวหาเพิ่มเติมว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการและประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ เมื่อไม่ปรากฏว่าคำสั่งที่ 85/2549 ไม่ชอบด้วยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย ฯ แต่อย่างใด ดังนั้น การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ 673/2549 ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ 85/2549 จึงไม่ชอบ

ประเด็นที่สอง เห็นว่า เมื่อคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ 673/2549 ไม่ชอบด้วยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย ฯ คณะกรรมการสอบสวนจึงไม่มีอำนาจสอบสวน แม้คณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งที่ 673/2549 จะเป็นคณะกรรมการสอบสวนชุดเดียวกับคำสั่งที่ 85/2549 ก็ตาม การที่คณะกรรมการสอบสวนได้สอบสวนจนแล้วเสร็จ ทั้งที่ไม่มีอำนาจสอบสวน ถือว่าไม่มีการสอบสวน การสอบสวนจึงเสียไปทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามคณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งที่ 85/2549 สามารถนำผลการสอบสวนที่เสียไปนั้น ฟังเป็นข้อเท็จจริงได้ ถ้าเป็นถ้อยคำบุคคลต้องมีการสอบสวนปากคำเพื่อให้ยืนยันถ้อยคำที่เคยให้ไว้เดิม หรือที่เรียกว่า "สอบยัน" ทุกปากคำพยานด้วย

ประเด็นสุดท้าย การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะยกเลิกมิได้ หมายถึง การยกเลิกการแต่งตั้งบุคคลเป็นคณะกรรมการสอบสวน หรือยกเลิกข้อกล่าวหาหรือยกเลิกการดำเนินการทางวินัย เห็นว่า เมื่อ อบจ.ภ. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยนายร. โดยชอบด้วยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ฯ แล้ว จะยกเลิกมิได้ ตามข้อ 31 วรรคเจ็ด ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย ฯ คำว่า "จะยกเลิกมิได้" หมายความว่า ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยฉบับนั้นไม่ได้ จะกระทำได้เพียงแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่ง เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ.

17 ก.ย. 2550

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6 /๒๖๔๒ สำนักงาน ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม.10300

๓๐ กรกฎาคม 2553

เรื่อง หารือกระบวนการในการดำเนินการทางวินัยอดีตพนักงานส่วนตำบล ก.

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

อ้างถึง 1. หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม 0037.4 / 3648 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2553
2. หนังสือจังหวัดนครราชสีมาด่วนที่สุด ที่ นม 0037.4 / 24709 ลงวันที่ 23 พฤศจิกายน 2552

ตามที่จังหวัดนครราชสีมาหารือ ก.อบต. กรณีที่นางสาว ค. อดีตปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ก. อำเภอ ม. จังหวัดนครราชสีมา อุทธรณ์คำสั่งลงโทษขององค์การบริหารส่วนตำบล ก. ที่สั่งลงโทษไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ เนื่องจากเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยไม่เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ ข้อ 33 ข้อ 38 ข้อ 42(4) และข้อ 50 และเป็นการลงโทษที่รุนแรงเกินกว่าความผิดที่ปรากฏ ใน 4 ประเด็น รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณาแล้ว เห็นว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 มีมติมอบให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับข้อหารือมีอำนาจวินิจฉัยและตอบข้อหารือกรณีข้อหารือประเด็นที่ไม่แน่ชัดและต้องตีความมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.อบต. กำหนดไว้แล้ว ในประเด็นหารือนี้คณะอนุกรรมการด้านวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล (อ.ก.อบต.วินัยฯ) ซึ่งมีหน้าที่ในการตอบข้อหารือดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2553 พิจารณาแล้ว มีมติว่า

ประเด็นแรก กรณีผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยมีปัญหาความขัดแย้งกับผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนถึงขนาดผู้ถูกกล่าวหาได้ไปแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนฝ่ายตำรวจเพื่อให้บันทึกไว้เป็นหลักฐานโดยไม่ประสงค์ให้ดำเนินคดีความใด ๆ เนื่องจากถูกผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผลักและกระชากโทรศัพท์และเครื่องบันทึกเสียงของผู้ถูกกล่าวหาไปทำลาย กรณีดังกล่าวถือว่าเข้าลักษณะของการเป็นคู่กรณีตามนัยข้อ 33 วรรคห้า ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ หรือไม่ หากปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ยกประเด็นดังกล่าวขึ้นมาคัดค้านผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยภายหลังจากที่ได้ดำเนินการสอบสวนทางวินัยใกล้เสร็จสิ้น หรือเสร็จสิ้นแล้ว กระบวนการสอบสวนที่ผ่านมาชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ อย่างไร

เห็นว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2552 ได้พิจารณามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ข้อ 31 วรรคห้า (ข้อ 33 วรรคห้าของประกาศ ก.อบต.จังหวัด) และมีมติ ว่า คำว่า "เป็นคู่กรณี" ซึ่งอาจหมายถึงการมีพฤติกรรมหรือมีเหตุการณ์ซึ่งเป็นปฏิปักษ์ต่อกันอันมีสภาพร้ายแรงจนอาจเป็นเหตุให้การพิจารณาเสียความเป็นธรรมก็ได้ โดย ก.อบต.จังหวัด ต้องพิจารณาเป็นการเฉพาะกรณี ซึ่งเจตนารมณ์ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯข้อ 31 วรรคห้า เพื่อเป็นหลักประกันความเป็นธรรมแก่ผู้ถูกสอบสวนให้สามารถปกป้องสิทธิของตนที่จะได้รับผลกระทบจากคำสั่งลงโทษ

/ดังนั้น...

ดังนั้น การที่ผู้ถูกกล่าวหาได้ไปแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนฝ่ายตำรวจ เพื่อให้บันทึกไว้เป็นหลักฐานโดยไม่ประสงค์ให้ดำเนินคดีความใด ๆ เนื่องจากถูกผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผลักและกระชากโทรศัพท์และเครื่องบันทึกเสียงของผู้ถูกกล่าวหาไปทำลาย กรณีดังกล่าวถือว่าเข้าลักษณะของการเป็นคู่กรณีตามนัยข้อ 33 วรรคห้าของประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ หรือไม่ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมาจะต้องพิจารณาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ดังกล่าว เมื่อ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

และหากปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ยกประเด็นดังกล่าวขึ้นมาคัดค้านผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยภายหลังจากที่ได้ดำเนินการสอบสวนทางวินัยใกล้เสร็จสิ้น หรือเสร็จสิ้นแล้ว กระบวนการสอบสวนที่ผ่านมาชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ อย่างไร

เห็นว่ามาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ กำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภายในเจ็ดวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน ตามข้อ 36 ของมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว แต่ไม่ได้กำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิคัดค้านผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนภายในระยะเวลาใด จึงต้องนำข้อ 22 ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2544 ที่กำหนดว่า กรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ใดเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน ให้ร้องทุกข์ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามข้อ 2 ทำความเห็นเสนอ และเมื่อ ก.อบต.จังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น มติของ ก.อบต.จังหวัด ให้ถือเป็นที่สุด

ดังนั้น กรณีดังกล่าว หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า ผู้ถูกกล่าวหาเห็นว่าตนอาจไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก. ผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เนื่องจากเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก. เป็นคู่กรณีกับตน ย่อมสามารถร้องทุกข์ไปยัง ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมาภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามข้อ 2 ทำความเห็นเสนอ และเมื่อ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมามีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก. สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น มติของ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ให้ถือเป็นที่สุด

ประเด็นที่สอง กรณีกระบวนการสอบสวนทางวินัยไม่ปรากฏพยานหลักฐานการคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนในสำนวนการสอบสวน ต่อมาปรากฏหลักฐานการคัดค้านในภายหลังจากที่ได้ดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว แต่หนังสือคัดค้านนั้นพ้นระยะเวลาการคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน กรณีนี้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนฯ จะพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ดำเนินการคัดค้านฯ ภายในระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด ได้ หรือไม่

เห็นว่า มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ข้อ 36 กำหนดให้ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลภายในเจ็ดวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน ซึ่งถือเป็นเงื่อนไขของการ

/พิจารณา...

พิจารณาคำคัดค้านนั้น หากปรากฏข้อเท็จจริงว่านางสาว ค. ได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขององค์การบริหารส่วนตำบล ก. ที่ 218/2549 ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2549 เมื่อวันที่ 5 มกราคม 2550 แต่ได้มีหนังสือคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2550 จึงพ้นระยะเวลาการคัดค้าน กรณีนี้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก. ย่อมสามารถไม่รับพิจารณาคำคัดค้านได้

อนึ่ง การคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน เมื่อผู้ถูกกล่าวหาได้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งสำเนาหนังสือคัดค้านและแจ้งวันที่ได้รับหนังสือคัดค้านดังกล่าวให้ประธานกรรมการสอบสวนทราบ และรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนเพื่อจะได้ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้คัดค้านภายในระยะเวลาหรือไม่

สำหรับเรื่องหารือประเด็นอื่น เห็นว่า เมื่อได้ดำเนินการตามประเด็นข้างต้นแล้วจึงไม่จำต้องพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจารีย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/4971

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม.10300

๖ สิงหาคม 2551

เรื่อง หารือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครราชสีมาด่วนที่สุด ที่ มท 0834.4/3978 ลงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2551

ตามที่จังหวัดนครราชสีมา หารือกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ก. อำเภอ ป. จังหวัดนครราชสีมาได้รับแจ้งจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 4 (จังหวัดนครราชสีมา) เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2547 ว่า นาย จ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นาย น. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนาง ว. เจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งบุคคลทั้งสามสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ก. กระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ตามประมวลกฎหมายอาญา และให้ดำเนินการทางอาญา แพ่ง วินัย กับผู้เกี่ยวข้องดังกล่าว ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบล ก. จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย นาย น. ได้โอน (ย้าย) ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล น. อำเภอ ส. จังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม 2543 จึงหารือว่าผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังกล่าวข้างต้นเป็นอำนาจของหน่วยงานใดระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น. อำเภอ ส. หรือ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ตามนัยข้อ 33 วรรคห้าแห่งประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณา กรณีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 4 (จังหวัดนครราชสีมา) แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล ก. เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2547 ว่า นาย จ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นาย น. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนาง ว. เจ้าหน้าที่การเงิน ซึ่งบุคคลทั้งสามสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ก. กระทำผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ตามประมวลกฎหมายอาญา และให้ดำเนินการทางอาญา แพ่ง วินัย กับผู้เกี่ยวข้องดังกล่าว เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก. ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการทางวินัยกับพนักงานส่วนตำบล ก. แต่ในเรื่องดังกล่าวเป็นกรณีที่นาย จ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก. ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับพนักงานส่วนตำบล ก. จึงไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยได้โดยทันที จะต้องให้ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เป็นผู้พิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวนเพื่อให้นาย จ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก. ออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติ แล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบตามนัย ข้อ 31 วรรคห้า ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ

/กรณีราย...

กรณีรายนาย น. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ก. ซึ่งได้โอน (ย้าย) ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล น. อำเภอ ส. จังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม 2543 ก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบล ก. จะมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนาย น. จึงเป็นอำนาจ ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล น. อำเภอ ส. ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในปัจจุบัน

แต่อย่างไรก็ตาม ในเรื่องนี้เป็นกรณีที่พนักงานส่วนตำบลหลายคนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร่วมกันซึ่งไม่ได้อยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเดียวกัน ให้ผู้บังคับบัญชา ของพนักงานส่วนตำบลซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยแต่ละแห่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยประกอบด้วยตัวบุคคลชุดเดียวกันทำการสอบสวนและให้ใช้สำนวนการสอบสวนร่วมกันพิจารณาเพื่อให้ได้ระดับโทษเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร สุกใส)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.จ.ม.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ 3500

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม.10300

2 กรกฎาคม 2552

เรื่อง หารือการขอกลับเข้ารับราชการของอดีตพนักงานส่วนตำบล (การนับเวลาราชการ)

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์

อ้างถึง หนังสือจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ มท 0817.2/3755 ลงวันที่ 4 เมษายน 2551

ตามที่ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ แจ้งว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ด. อำเภอ ก. ได้หารือกรณีการขอกลับเข้ารับราชการของอดีตพนักงานส่วนตำบล นาย อ. ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ช. อำเภอ ม. จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งถูกลงโทษไล่ออกจากราชการเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2548 โดยอ้างเหตุตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. นาย อ. ซึ่งถูกลงโทษไล่ออกจากราชการจะสามารถกลับเข้ารับราชการได้หรือไม่ และการขอกลับเข้ารับราชการจะต้องขอกลับที่องค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดเดิมหรือสามารถขอกลับยังองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น (องค์การบริหารส่วนตำบล ด.) ได้

2. กรณีขอกลับเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นได้ จะต้องบรรจุผู้ขอกลับในตำแหน่งใด สามารถจะบรรจุในตำแหน่งอื่นได้หรือไม่

3. หากสามารถกลับเข้ารับราชการได้ จะต้องนับอายุราชการตั้งแต่เมื่อใด

4. ขอให้แนะนำแนวทางตามกฎหมาย และแนวทางการปฏิบัติอื่นๆ กรณีดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนตำบล ด. ถือปฏิบัติด้วยรายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

อ.ก.อบต.วินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ 2/2552 วันที่ 6 พฤษภาคม 2552 ได้พิจารณาแล้วมีมติว่า

ประเด็นที่ 1 และ 2 นั้น ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2551 และครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2552 ได้พิจารณาเรื่องหารือในประเด็นลักษณะเดียวกันนี้แล้วมีมติว่า การขอสมัครกลับเข้ารับราชการของพนักงานส่วนตำบลกรณีถูกลงโทษทางวินัยซึ่งได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ. 2550 สามารถขอสมัครกลับเข้ารับราชการได้แต่ผู้ขอสมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต.กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ ซึ่ง ก.อบต.จังหวัด จะต้องพิจารณาด้วยความ

/ระมัดระวัง...

ระมัดระวังและรอบคอบในการรับบุคคลผู้เคยออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยแล้วกลับเข้ารับราชการอีกเพราะบุคคลนั้นอาจเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (7) ของประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ ถ้าหากการกระทำอันเป็นเหตุให้ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการนั้นเป็นการบกพร่องในศีลธรรมอันดีเพราะการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ นี้ล้างแต่เฉพาะโทษเท่านั้นหาได้ล้างการกระทำผิดนั้นด้วยไม่

สำหรับประเด็นที่ 3 นั้น เห็นว่า เมื่อ นาย อ. เคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2548 จึงเป็นกรณีออกจากราชการโดยไม่มีสิทธิรับเบี้ยหวัดบำเหน็จบำนาญเพราะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ เนื่องจากกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้ากลับเข้ารับราชการจะไม่มีสิทธินับเวลาราชการก่อนออกจากราชการต่อเนื่องกับการรับราชการในตอนหลังตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2543

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และขอได้โปรดแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบล ด. ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร สุกใส)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ 3505

สำนักงาน ก.ท.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

2 กรกฎาคม 2552

เรื่อง หารือการขอกลับเข้ารับราชการของอดีตพนักงานส่วนตำบลเป็นพนักงานเทศบาล

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ มท 0821.2/75 ลงวันที่ 6 มกราคม 2552

ตามที่จังหวัดฉะเชิงเทรา หารือกรณีเทศบาลตำบล ด. รายงานขอความเห็นชอบบรรจุนาย อ. อดีตพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งหัวหน้าส่วน ซึ่งถูกคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2550 ตามมติ ก.อบต.จังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2546 ในความผิดฐานมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากผู้รับเหมา โดยอ้างเหตุตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ. 2550 สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ. ฉะเชิงเทรา เห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่เข้าหลักเกณฑ์การขอกลับเข้ารับราชการตามประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เนื่องจากขณะที่นาย อ. ถูกคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จึงหารือว่าความเห็นดังกล่าวถูกต้องหรือไม่รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

อ.ก.ท.วินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 2/2552 วันที่ 6 พฤษภาคม 2552 ได้พิจารณาเรื่องหารือดังกล่าวแล้วมีมติว่า เนื่องจากมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและ แต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ 13 กำหนดให้พนักงานเทศบาลผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว และไม่ใช่เป็นกรณีออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการและเทศบาลต้องการ จะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้

ดังนั้นกรณีของนาย อ. อดีตพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งหัวหน้าส่วน ซึ่งถูกคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2550 จึงไม่สามารถสมัครกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้ หากประสงค์จะสมัครกลับเข้ารับราชการอาจขอสมัครกลับเข้ารับราชการได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อบต.กำหนด ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด จะ

/เป็นผู้พิจารณา...

เป็นผู้พิจารณาสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ ซึ่ง ก.ท.จ. จะต้องพิจารณาด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร สุกใส)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6 / ๑๑๖๖ สำนักงาน ก.ท.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๓ มีนาคม 2552

เรื่อง หารือการขอกลับเข้ารับราชการของพนักงานเทศบาล

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ขอนแก่น

อ้างถึง หนังสือจังหวัดขอนแก่นที่ มท 0819.2/15836 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2551

ตามที่จังหวัดขอนแก่น หารือกรณีเทศบาลเมือง บ. ได้รับหนังสือคำร้องขอกลับเข้ารับราชการในสังกัดเทศบาลเมือง บ. จากนาง ศ. นาง จ. และนางสาว น.

โดยอ้างเหตุตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 ซึ่งเดิมบุคคลทั้งสามถูกเทศบาลเมือง บ. มีคำสั่งไล่ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2550 จึงหารือว่าบุคคลทั้งสามมีคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่จะเข้ารับราชการ ตามข้อ 6 (7) แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล หรือไม่ รายละเอียดตามอ้างถึงนั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2552 ได้พิจารณาเรื่องหารือดังกล่าวแล้วมีมติว่า เมื่อพนักงานเทศบาลถูกคำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ต่อมาได้มีพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 ใช้บังคับ ผลของกฎหมายให้ถือเพียงว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษทางวินัยในกรณีนั้น ๆ อันเป็นเหตุให้มีคุณสมบัติทั่วไปในการรับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ดังนั้น บุคคลดังกล่าวจึงสามารถสมัครกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้ แต่ผู้ขอสมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด ซึ่งนายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. จะเป็นผู้พิจารณาสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ

แต่อย่างไรก็ดี การล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 นี้ เป็นการล้างเฉพาะโทษหาได้ล้างพฤติกรรมด้วยไม่ ประกอบกับเมื่อได้รับการล้างมลทินตามกฎหมายแล้วมิได้หมายความว่าเป็นการให้สิทธิผู้นั้นกลับเข้ารับราชการโดยทันที หากแต่เป็นเงื่อนไขที่ผู้นั้นอาจขอกลับเข้ารับราชการได้เท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากเมื่อมีการขอสมัครกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ผู้นั้นอาจเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ

/ตามข้อ 6 (7)...

ตามข้อ 6 (7) ของประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลได้ หากการกระทำอันเป็นเหตุให้ถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากราชการนั้นเป็นการบกพร่องในศีลธรรมอันดี ดังนั้น ก.ท.จ. จะต้องพิจารณาด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรินทร์ จักกะพาก)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6/ว414 สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

30 มิถุนายน 2552

เรื่อง หารือการขอกลับเข้ารับราชการของพนักงานส่วนตำบล

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี

อ้างถึง หนังสือจังหวัดอุบลราชธานี ที่ มท 0888.4/18480 ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2551

ตามที่จังหวัดอุบลราชธานี หารือกรณีนาย ส. อดีตพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง หัวหน้าส่วน (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ระดับ 5) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ย. อำเภอ น. จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ย. ที่ 104/2550 เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2550 ขอสมัครกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งหัวหน้าส่วน (นักบริหารงานช่าง ระดับ 6) สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พ. อำเภอ น. จังหวัดอุบลราชธานี โดยอ้างเหตุตามพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550

จังหวัดอุบลราชธานี เห็นว่า

1. การล้างมลทิน ให้แก่นาย ส. ถือว่าไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ แต่ไม่ได้สิทธิหรือประโยชน์ใดๆ ตามมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวการขอกลับเข้ารับราชการจึงต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้เพื่อการนั้นได้

2. การบรรจุและแต่งตั้งนาย ส. กลับเข้ารับราชการ แม้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจดำเนินการได้ตามนัยข้อ 132 ของประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี และตามนัยประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 แต่การขอสมัครกลับเข้ารับราชการเห็นว่าไม่อาจดำเนินการได้เนื่องจากมิใช่ต้นสังกัดเดิมที่มีคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ ความเห็นของจังหวัดอุบลราชธานี ถูกต้องหรือไม่ และหากองค์การบริหารส่วนตำบลไพบูลย์ประสงค์รับนาย ส. กลับเข้ารับราชการจักต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง นั้น

สำนักงาน ก.อบต. ได้มีหนังสือที่ มท 0809.6/ว 101 ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2552 แจ้งแนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานส่วนตำบลมีความประสงค์จะขอสมัครกลับเข้ารับราชการหลังจากพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา 80 พรรษา พ.ศ. 2550 มีผลใช้บังคับตามมติที่ประชุม ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 4/2551เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2551 ซึ่งได้พิจารณาตอบข้อหารือในลักษณะเดียวกันนี้แล้วมีมติ สรุปว่า

ประเด็นแรกการขอสมัครกลับเข้ารับราชการของพนักงานส่วนตำบลกรณีถูกลงโทษทางวินัยซึ่งได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ พ.ศ. 2550 สามารถขอสมัครกลับเข้ารับราชการได้แต่ผู้ขอสมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

/ให้นายก...

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ แต่อย่างไรก็ดี ก.อบต.จังหวัด จะต้องพิจารณาด้วยความระมัดระวังในการรับบรรจุผู้เคยออกจากราชการเพราะกระทำผิดวินัยแล้วกลับเข้ารับราชการอีก เพราะผู้นั้นอาจเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (7) ของประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ ถ้าหากการกระทำอันเป็นเหตุให้ถูกลงโทษไล่ออก หรือปลดออกจากราชการนั้นเป็นการบกพร่องในศีลธรรมอันดี เพราะการล้างมลทินตาม พ.ร.บ. ล้างมลทินฯ นี้ ล้างแต่เฉพาะโทษเท่านั้นหาได้ล้างการกระทำผิดนั้นด้วยไม่ ซึ่ง ก.อบต.จังหวัด จะต้องพิจารณาด้วยความระมัดระวังและรอบคอบ

ประเด็นสุดท้าย เห็นว่าประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 129 พนักงานส่วนตำบลผู้ใดออกจากราชการไปแล้วและไม่ใช่เป็นกรณีออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอ หมายถึงสามารถยื่นคำขอสมัครกลับเข้ารับราชการได้ ณ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งแห่งใด ประกอบกับตามข้อ 130 ที่กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบประวัติการรับราชการและการทำงานทุกแห่งของผู้สมัคร และให้สอบถามไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รายละเอียดข้อเท็จจริงมากที่สุดมาประกอบการพิจารณา ซึ่งแสดงให้ชัดเจนว่าพนักงานส่วนตำบลที่ลาออกจากราชการไปแล้วไม่จำเป็นต้องขอกลับเข้ารับราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเดิม

สำหรับกรณีของนาย ส. ซึ่งขอสมัครกลับเข้ารับราชการตำแหน่งหัวหน้าส่วน (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ระดับ 5) ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ ก.ท. (เดิม) กำหนดใช้คุณวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แต่ปัจจุบันได้มีการประกาศยกเลิกใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าวไปเป็นสายงานตำแหน่งนักบริหารงานช่างที่เริ่มต้นจากระดับ 6 ซึ่งใช้วุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแล้ว จึงไม่สามารถขอกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งหัวหน้าส่วน (นักบริหารงานช่าง ระดับ 6) ได้ แต่หากองค์การบริหารส่วนตำบล พ. ประสงค์จะรับนาย ส. กลับเข้ารับราชการอาจรับกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับ 5 ได้ เทียบเคียงมติ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2552

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร สุภาใส)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท ๐๘๐๙.๖ / ๒๙๒ สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง การดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลตำบล ว.

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ขอนแก่น

อ้างถึง หนังสือจังหวัดขอนแก่นที่ ขก ๐๐๓๗.๒/๒๗๙๖๗ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๓

ตามที่จังหวัดขอนแก่นได้รายงานผลการดำเนินการและจัดส่งเอกสารเกี่ยวกับการแจ้งให้เทศบาลตำบล ว. ดำเนินการแก้ไขคำสั่งคำสั่งที่ ๑๑๘/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๓ ลงโทษปลดนาย ส. (นักบริหารงานทั่วไป) ออกจากราชการเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไป เรื่อง การนำมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ที่ให้นำมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ กรณีข้าราชการกระทำความผิดฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการมาใช้กับพนักงานเทศบาล รายละเอียดตามที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ได้พิจารณาประเด็นข้อหารือดังกล่าวแล้ว มีมติให้แจ้ง ก.ท.จ.ขอนแก่น ดังนี้

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า กรณีสำนักงาน ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดนาย ส. นั้น เป็นการชี้มูลว่า "...การกระทำของนาย ส. เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการและฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง ตามมาตรฐานทั่วไป เรื่อง การนำมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ที่ให้นำมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ กรณีข้าราชการกระทำความผิดฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการไม่สามารถลดหย่อนโทษเป็นปลดออกจากราชการ ดังนั้น กรณีเทศบาลตำบล ว. โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๓ มีคำสั่งลงโทษปลดนาย ส. ออกจากราชการจึงขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว จึงให้ ก.ท.จ.ขอนแก่น ดำเนินการพิจารณาแก้ไขมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๓ ในส่วนที่เกี่ยวกับการพิจารณาให้ความเห็นชอบการลงโทษทางวินัยนาย ส. แล้วแจ้งเทศบาลตำบล ว. ดำเนินการให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไป เรื่อง การนำมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งแล้วรายงานให้ ก.ท. ทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมรักษ์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓



ที่ มท 0313.3/ 681

สำนักงาน ก.ท.
กรมการปกครอง ถนนอัษฎางค์
กทม. 10200

26 กรกฎาคม 2545

เรื่อง หารือกรณีพนักงานเทศบาลที่ถูกลงโทษทางวินัยขอรับบำนาญปกติ

เรียน ประธาน ก.ท.จ. นครนายก

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครนายก ที่ นย 0018/2411 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2545

ตามหนังสือที่อ้างถึง จังหวัดนครนายก หารือกรณีเทศบาล ม. ได้มีคำสั่งลงโทษปลดนาง ศ. ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ออกจากราชการ ตามมติ อ.ก.ท. เทศบาล ม. เมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2541 เนื่องจากได้กระทำผิดวินัยกรณีทุจริตเกี่ยวกับการเงิน อันเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และ ก.ท.จ. นครนายก ในการประชุมครั้งที่ 7/2544 เมื่อวันที่ 4 ธ.ค. 2544 มีมติเห็นชอบตามมติ อ.ก.ท. เทศบาล ม. ให้ลงโทษปลดนาง ศ. ออกจากราชการ เทศบาลจึงหารือว่า นาง ศ. มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติหรือไม่หากมีสิทธิจะต้องจ่ายบำเหน็จบำนาญปกติตั้งแต่เมื่อใด ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ในการประชุมครั้งที่ 6/2545 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2545 ก.ท. ได้พิจารณากรณีดังกล่าวแล้วมีมติว่า เนื่องจากปัจจุบัน ก.ท. ยังมิได้มีการกำหนดให้ถือเอามติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2536 เป็นมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของ ก.ท. ด้วย แต่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ ศ. 2542 มาตรา 39 วรรคสาม กำหนดว่าในระหว่างที่ยังไม่มีการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลให้นำพระราชบัญญัติ ,พระราชกฤษฎีกา, กฎ,ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับต่อไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ ประกอบกับมาตรฐานกลางของ ก.ถ. ข้อ 23 กำหนดว่า การลงโทษทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน การที่ ก.ท.จ. นครนายก พิจารณามีมติสั่งลงโทษปลดนาง ศ. ออกจากราชการ จึงเป็นมติซึ่งขัดต่อมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2536 ที่ให้ไล่ผู้กระทำผิดวินัย

ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการออกจากราชการ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานกลางข้างต้น ก.ท.จ. นครนายก ควรพิจารณาระดับโทษที่ลงแก่นาง ศ. โดยถือปฏิบัติตามมติ ค.ร.ม. ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและผลเป็นประการใด โปรดแจ้งให้สำนักงาน ก.ท. ทราบด้วย เพื่อจักได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธวัชชัย ฟักอังกูร)
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. รักษาราชการแทน
เลขานุการ ก.ท.

สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
ส่วนการบริหารงานบุคคล
กลุ่มงานกฎหมายวินัยและเรื่องราวร้องทุกข์
โทร. 0-2221-0151-8 ต่อ 3152

ที่ มท 0809.1/ ๖๓๖

สำนักงาน อบต.

ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

๒๐ เมษายน 2547

เรื่อง หารือกรณี ก.อบต.จังหวัด ไม่ได้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายในระยะเวลากำหนด

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์

อ้างถึง หนังสือจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ มท 0817.1/1765 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2547

ตามที่จังหวัดกาฬสินธุ์ ขอหารือ กรณี นางสาว ก. หัวหน้าส่วน องค์การบริหารส่วนตำบล ค. อำเภอ ฆ. จังหวัดกาฬสินธุ์ ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล ค. ได้มีคำสั่งลงโทษไล่ นางสาว ก. ออกจากราชการ ต่อมาบุคคลดังกล่าวได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายในกำหนดเวลาต่อประธาน ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ยังไม่ได้พิจารณา จนล่วงเลยระยะเวลา 90 วัน และไม่ได้ขอขยายระยะเวลาแต่อย่างใด จึงหารือว่า คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์จะสามารถพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อไป ได้หรือไม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.อบต. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีที่คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ไม่ได้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภายในระยะเวลาที่มาตรฐานทั่วไปกำหนด คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ต้องพิจารณาอุทธรณ์แล้วทำความเห็นเสนอ ก.อบต.จังหวัด โดยเร็ว แม้จะล่วงเลยระยะเวลาการพิจารณาแล้วก็ตาม ซึ่งเป็นกรณีการพิจารณาที่ไม่เข้าข้อกำหนดตามเงื่อนเวลา เพราะพ้นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้แล้ว แต่ต้องพิจารณาอุทธรณ์ให้เสร็จสิ้นโดยเร็วเป็นกรณีพิเศษ (เทียบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.1/1435 ลงวันที่ 12 ก.ย. 2546 ตอบข้อหารือ ก.จ.จ.เพชรบุรี)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ อบต.

18 เม.ย. 2547

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร 0-2241-9051-2, 55-56 ต่อ 13



ที่ มท 0809.2/ ๑๕๑๑ สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๑๙ กรกฎาคม 2548

เรื่อง หารือการพิจารณาการลงโทษวินัยพนักงานส่วนตำบล

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม

อ้างถึง หนังสือจังหวัดมหาสารคาม ที่ มท 0857.2/8431 ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2548

ตามที่จังหวัดมหาสารคาม หารือกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ห. ได้มีคำสั่งที่ 48/2547 ลงวันที่ 9 กรกฎาคม 2547 ลงโทษปลดนาย น. หัวหน้าส่วน ออกจากราชการ ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้ทางราชการเสียหาย ต่อมา ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ได้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของนาย น. แล้วเห็นว่าจากสำนวนการสอบสวนยังไม่แน่ชัดว่าขาดราชการติดต่อกันเกิน 15 วัน และทางราชการไม่เสียหาย จึงมีมติลดโทษจากปลดออกจากราชการ เป็นลดขั้นเงินเดือน 1 ขั้น จึงหารือว่ามติ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคามดังกล่าว ชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการหรือไม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า การพิจารณาอุทธรณ์โทษทางวินัยเป็นอำนาจของ ก.อบต.จังหวัด เมื่อ ก.อบต.จังหวัด มีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ซึ่งในการพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวเป็นดุลพินิจที่จะวินิจฉัยว่าการลงโทษถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ และผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างไร ควรรับโทษสถานใดหรืออัตราใด ดังนั้น เมื่อ ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดนาย น. อดีตหัวหน้าส่วน ผู้อุทธรณ์แล้วเห็นว่า การสั่งลงโทษไม่ถูกต้องไม่เหมาะสม โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงในสำนวนและข้อเท็จจริงที่ผู้อุทธรณ์นำมาแสดง

/เพิ่มเติมแล้วเห็นว่า...

เพิ่มเติมแล้วเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงควรได้รับโทษเป็นสถานโทษที่เบาลง โดยมีมติให้**ลดโทษเป็นอัตราโทษที่เบาลงได้** ทั้งนี้ตามข้อ 3 แห่งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

1 ก.ค. 2548

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.1/ 73

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา กทม.10300

23 มกราคม 2546

เรื่อง การพิจารณาอุทธรณ์ของ นาย อ.

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ระยอง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดระยอง ที่ มท 0864.3/26164 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2545

ตามที่ขอทราบผลการพิจารณาของ ก.ท. กรณี นาย อ. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ นั้น

ขอเรียนว่า กรณี ก.ท.จ.ระยองพิจารณาอุทธรณ์ของนาย อ. แล้วมีมติยกอุทธรณ์และยืนยันการลงโทษปลดออกจากราชการตามมติเดิม แล้วรายงานให้ ก.ท.พิจารณาตามหนังสือสั่งการของสำนักงาน ก.ท.ด่วนมาก ที่ มท 0313.3/ว 333 ลงวันที่ 10 เมษายน 2544 นั้น เนื่องจากหนังสือสั่งการของสำนักงาน ก.ท.ดังกล่าวเป็นการสั่งการแนวทางปฏิบัติก่อนที่จะมีมาตรฐานทั่วไป และยังไม่มีความชัดเจนเรื่องอำนาจหน้าที่ของ ก.ท. และ ก.ท.จ. ต่อมาเมื่อสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้วินิจฉัยข้อหารือของกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ ก.ท.และ ก.ท.จ.ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ว่า ก.ท.มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานทั่วไปให้ ก.ท.จ.นำไปกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ในชั้นที่สุดของการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการอุทธรณ์และการร้องทุกข์จะอยู่ที่ ก.ท.จ. โดยเมื่อเทียบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนแล้ว ก.ท.จ.ก็คือองค์กรที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับ ก.พ. และ ก.ท.ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปให้เป็นไปตามแนวทางการตอบข้อหารือของคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว ดังนั้น อำนาจการพิจารณาอุทธรณ์ การลงโทษจึงสิ้นสุดที่การพิจารณาของ ก.ท.จ.ระยอง ก.ท.ไม่มีอำนาจหน้าที่จะพิจารณาอุทธรณ์ของ นาย อ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และได้ส่งเอกสารสำนวนการสอบสวน จำนวน แผ่น คืนมาพร้อมนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 20 มี.ค. 2546

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9051

โทรสาร 0-2241-9050



ที่ มท 0809.6/ 3381

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม.10300

๑๑ มิถุนายน 2552

เรื่อง หารือการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งโอน (ย้าย) ไปเป็นพนักงานเทศบาล

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดลำปาง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดลำปาง ที่ ลป 0037.2/3772 วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2552

ตามที่จังหวัดลำปาง หารือกรณีนาย ว. เจ้าหน้าที่ระดับ 3 สังกัดเทศบาลตำบล ศ. ร้องทุกข์เนื่องจากเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ว. อำเภอ ห. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ว. ประเมินผลการปฏิบัติงานของนาย ว. โดยไม่เป็นธรรม ทำให้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ครึ่งปีหลัง) ประจำปีงบประมาณ 2551 จึงร้องทุกข์ต่อ ก.อบต.จังหวัดลำปาง เพื่อขอความเป็นธรรม

จังหวัดลำปาง เห็นว่าเนื่องจากปัจจุบันนาย ว. ได้โอน (ย้าย) ไปเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ สังกัด เทศบาลตำบล ศ. ดังนั้นการยื่นร้องทุกข์จึงต้องยื่นต่อประธาน ก.ท.จ. ลำปาง เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์พนักงานเทศบาลพิจารณา จึงหารือว่าองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ฯ เป็นของ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

อ.ก.อบต.วินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ 2/2552 วันที่ 6 พฤษภาคม 2552 ได้พิจารณาแล้วมีมติว่า เมื่อนาย ว. เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ว. อำเภอ ห. จังหวัดลำปาง เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล ว. ประเมินผลการปฏิบัติงานของนาย ว. โดยไม่เป็นธรรม ทำให้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ครึ่งปีหลัง) ประจำปีงบประมาณ 2551 เป็นกรณีที่เหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องร้องทุกข์ต่อ ก.อบต.จังหวัดลำปาง เพื่อส่งเรื่องให้อนุอุทธรณ์ฯ ตามข้อ 2 ทำความเห็นเสนอ และเมื่อ ก.อบต.จังหวัดลำปาง มีมติเป็นประการใดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ว. สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

แต่อย่างไรก็ตามหากข้อเท็จจริงปรากฏว่าในปัจจุบันนาย ว. ได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดเทศบาลตำบล ศ. แล้ว ดังนั้น ณ วันพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าว ก.จังหวัด ผู้มีอำนาจพิจารณาต้องเป็น

/ต้นสังกัด...

ต้นสังกัดปัจจุบัน นั่นคือ ก.ท.จ.ลำปาง ตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งเมื่อพิจารณามีมติแล้วให้แจ้ง ก.อบต.จังหวัดลำปาง เพื่อดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร สุกใส)
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.6 /1639

สำนักงาน ก.จ.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

10 พฤษภาคม 2553

เรื่อง หารือแนวทางปฏิบัติการสอบสวนพิจารณาอุทธรณ์ข้าราชการต่างสังกัด

เรียน ประธาน ก.จ.จ.ม.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ.ม. ที่ มส 51001/(ก.จ.จ.) 13 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2553

ตามที่จังหวัด ม. หารือแนวทางปฏิบัติ กรณีได้รับเรื่องจาก ก.ท.จ.ลำปาง แจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ซึ่ง ก.จ.จ.ม. พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นกรณีที่คณะกรรมการทั้งสองแห่งมีมติขัดแย้งกัน เพื่อให้การดำเนินการวินัยเป็นไปด้วยความถูกต้องตรงตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย จึงขอหารือแนวทางปฏิบัติดังกล่าวว่าถูกต้องหรือไม่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยนาย ป. ตำแหน่งผู้อำนวยการ นาย ธ. ตำแหน่งนักบริหารงาน และนาย ร. ตำแหน่งนายช่างโยธา สังกัดกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีเป็นคณะกรรมการตรวจสอบสภาพงานก่อสร้างตามที่ได้รับมอบหมายแล้วไม่รายงานให้ตรงกับความเป็นจริง องค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. มีคำสั่งที่ 689/2551 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 ลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือนกับข้าราชการทั้ง 3 ราย ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2551 เป็นต้นไป

2. นาย ป. อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยข้างต้น ต่อประธาน ก.จ.จ.ม. เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2551 ก.จ.จ.ม. ในการประชุมครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2552 มีมติว่ากระบวนการสอบสวนทางวินัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. ที่ดำเนินการลงโทษนาย ป. ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ และเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้ยกอุทธรณ์

3. นาย ธ. เมื่อถูกลงโทษทางวินัยแล้วได้ โอน(ย้าย) ไปสังกัดเทศบาลเมือง ข. จังหวัดลำปาง ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2551 ตามคำสั่งลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2551นาย ธ. ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต่อ ก.ท.จ.ลำปาง เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2551 ซึ่ง ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ 9/2552 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2552 ได้พิจารณาแล้วมีมติว่าการลงโทษนาย ธ. ไม่เป็นธรรมให้แจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. ยกเลิกคำสั่งลงโทษทางวินัย ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดม. ที่ 688/2551 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 จากกรณีดังกล่าว ก.จ.จ.ม. จึงขอหารือแนวทางปฏิบัติตามประเด็นต่อไปนี้

ประเด็นแรก การที่ ก.ท.จ.ลำปาง มีมติให้แจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. ยกเลิกคำสั่งลงโทษทางวินัยนาย ธ. สามารถกระทำได้หรือไม่ และความเห็นของ ก.จ.จ.ม. เห็นว่าคำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นคำสั่งของทางราชการ การยกเลิกคำสั่งลงโทษทางวินัยดังกล่าวจะแก้ไขได้ต่อเมื่อคำสั่งนั้นออกโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ถูกต้องกับข้อเท็จจริงโดย ก.จ.จ.ม. มีมติเห็นชอบว่ากระบวนการ

/สอบสวน...

สอบสวนทางวินัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. จนกระทั่งมีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน 5% เป็นเวลา 3 เดือนกับข้าราชการทั้ง 3 รายได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเหมาะสมกับความผิดแล้ว ส่วนกรณี ก.ท.จ.ลำปาง มีมติแจ้งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. ยกเลิกคำสั่งลงโทษทางวินัยนั้น เนื่องจาก นาย ธ. ได้ย้ายไปรับราชการในสังกัดเทศบาลเมือง ข. อำเภอ ม. จังหวัดลำปาง เป็นการโอนย้ายจากสังกัดหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอีกสังกัดหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาสังกัดใหม่ จึงเป็นผู้มีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่ง ตามมาตรา 15 ประกอบมาตรา 23 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่านาย ธ. โอนย้ายไปสังกัดเทศบาลเมือง ข. นายกเทศมนตรีเมือง ข. จึงเป็นผู้ที่มีอำนาจดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.ลำปางโดยออกคำสั่งเทศบาลเมือง ข. ยกเลิกคำสั่งลงโทษทางวินัยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. และเมื่อได้ดำเนินการสั่งหรือปฏิบัติตามมติของ ก.ท.จ.ลำปางแล้ว ให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว และส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าว สำนวนการสอบสวนหรือเอกสารการพิจารณาพร้อมบันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริงซึ่งมีสาระ สำคัญตามแบบ (สป. 1) รายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ผู้ถูกดำเนินการทางวินัยสังกัดอยู่เพื่อทราบ โดยถือว่าผู้อุทธรณ์นั้นไม่เคย ถูกลงโทษในกรณีนี้ ความเห็นดังกล่าวถูกต้องหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นที่สอง การที่ ก.จ.จ.ม. และ ก.ท.จ.ลำปาง มีมติในการพิจาณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยขัดแย้งกัน ทั้งที่มูลเหตุในการดำเนินการทางวินัยอาศัยเหตุอย่างเดียวกันจะมีผลอย่างไรทางกฎหมายหรือไม่ และ ก.จ.จ. ม. ควรดำเนินการอย่างไร รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.จ. พิจารณาแล้ว เห็นว่า ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2550 มีมติมอบให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับข้อหารือมีอำนาจวินิจฉัยและตอบข้อหารือ กรณีข้อหารือประเด็นที่ไม่แน่ชัดและต้องตีความมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ ก.จ. กำหนดไว้แล้ว ในประเด็นหารือนี้คณะอนุกรรมการด้านวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อ.ก.จ.วินัยฯ) ซึ่งมีหน้าที่ในการตอบข้อหารือดังกล่าว ในการประชุมครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2553 ได้พิจารณาแล้วมีมติ ว่า

ประเด็นแรก การที่ ก.ท.จ.ลำปาง พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของ นาย ธ. แล้วเห็นว่าอุทธรณ์ฟังขึ้น จึงมีมติแจ้งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. ยกเลิกคำสั่งลงโทษทางวินัยสามารถกระทำได้หรือไม่

เห็นว่า ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ที่ มท 0809.1/ว64 ลงวันที่ 21 มกราคม 2546 ได้วางแนวทางการเปลี่ยนแปลงการลงโทษของ ก.จ.จ.สังกัดใหม่ว่า กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระทำความผิดทางวินัยในเรื่องเดียวกันหลายคน และต้นสังกัดเดิมได้สั่งลงโทษแล้ว หากผู้ถูกสั่งลงโทษคนใดคนหนึ่งโอน(ย้าย) ไปสังกัด ก.จ.จ.แห่งใหม่ และมีการรายงานการดำเนินการทางวินัย หรือส่งหรือยื่นอุทธรณ์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้น ให้ ก.จ.จ.สังกัดใหม่พิจารณาปรากฏว่า ก.จ.จ.สังกัดใหม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษ กรณีดังกล่าวข้างต้นให้สำนักงาน ก.จ.จ.แห่งใหม่แจ้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเจ้าสังกัดของข้าราชการผู้นั้นออกคำสั่งตามมติ และส่งสำเนาคำสั่งนั้นให้ ก.จ.จ.เดิมทราบ

/ดังนั้น...

ดังนั้นเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. มีคำสั่งที่ 689/2551 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 ลงโทษตัดเงินเดือนนาย ธ. 5% เป็นเวลา 3 เดือนตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2551 ต่อมานาย ธ. ได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดเทศบาลเมือง ข. จังหวัดลำปาง ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2551 ตามคำสั่งที่ 707/2551 ลงวันที่ 28 พฤศจิกายน 2551 นาย ธ. ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อ ก.ท.จ. ลำปาง เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2551 ซึ่ง ก.ท.จ.ลำปาง ได้พิจารณาแล้วมีมติว่าการลงโทษนาย ธ. ไม่เป็นธรรม ให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษทางวินัย ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. ที่ 688/2551 ลงวันที่ 21 พฤศจิกายน 2551 สำนักงาน ก.ท.จ.ลำปาง จึงต้องแจ้งนายกเทศมนตรีเมือง ข. ออกคำสั่งตามมติ ก.ท.จ.ลำปาง และส่งสำเนาคำสั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษนั้นให้ ก.จ.จ.ม. ทราบ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษนั้นให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ม. ทราบด้วย แล้วส่งสำเนาการสอบสวนเอกสารการดำเนินการทางวินัยคำสั่งที่ออกตามมติ บันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริง (สป.1) พร้อมด้วยมติ ก.ท.จ.ลำปาง ให้ ก.ท. เพื่อพิจารณาให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสมเกิดความเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกันต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมพิชัย)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก จ

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133

ที่ มท 0809.1/ว 863

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

9 มิถุนายน 2546

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงการลงโทษของ ก.อบต.จังหวัด สังกัดใหม่

เรียน ประธาน ก.อบต. จังหวัด ทุกจังหวัด

ด้วย ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 5/2546 เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2546 ได้มีมติกำหนดข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ถูกลงโทษทางวินัยได้โอน (ย้าย) ไปสังกัด ก.อบต.จังหวัด แห่งใหม่ และได้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยไปยัง ก.อบต.จังหวัด สังกัดใหม่ หรือกรณีมีการส่งอุทธรณ์ที่ยื่นต่อ ก.อบต. จังหวัด สังกัดเดิม โดยยังไม่ได้พิจารณา หรือกรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยได้ยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.อบต.จังหวัด สังกัดใหม่ หากปรากฏว่า ก.อบต.จังหวัด สังกัดใหม่ ได้มีมติเปลี่ยนแปลงการลงโทษ ให้ ก.อบต. จังหวัด สังกัดใหม่ ดำเนินการดังนี้

1. ส่งสำเนาคำสั่งเปลี่ยนแปลงการลงโทษให้ ก.อบต.จังหวัดสังกัดเดิมทราบ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง และให้องค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดใหม่ ส่งสำเนาคำสั่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดเดิมทราบด้วย

2. ส่งสำนวนการสอบสวนทางวินัย คำสั่งลงโทษตามข้อ 1 พร้อมบันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริง(สป.1) และมติ ก.อบต.จังหวัดสังกัดใหม่ ให้ ก.อบต. เพื่อพิจารณาให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสมเกิดความเป็นธรรม และมีมาตรฐานเดียวกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.
5 มิ.ย. 2546

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9051-2, 55-56 ต่อ 13



ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๕๔๗

สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง หารือการคืนสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานเทศบาล

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ปทุมธานี

อ้างถึง ๑. หนังสือจังหวัดปทุมธานี ที่ ปท ๐๐๓๗.๒/๘๕๐๖ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕
๒. หนังสือจังหวัดปทุมธานี ที่ ปท ๐๐๓๗.๒/๑๘๒๐๖ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๔

ตามที่จังหวัดปทุมธานี ได้มีหนังสือหารือกรณีนางสาว ส. อดีตผู้อำนวยการสังกัดเทศบาล ม. ซึ่งถูกลงโทษไล่ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ ฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติชี้มูล และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ส่งเรื่องให้พนักงานอัยการจังหวัดธัญบุรีเป็นโจทก์ยื่นฟ้องนางสาว ส. เป็นจำเลยในความผิดฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการต่อศาลจังหวัดธัญบุรี ซึ่งศาลได้มีคำพิพากษาวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๔ สรุปได้ว่า " ฟังไม่ได้ว่าจำเลยกระทำความผิดตามฟ้อง พิพากษายกฟ้อง " จึงขอหารือใน ๔ ประเด็น รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ มีมติรับทราบตาม อ.ก.ท. กฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๕ ที่พิจารณาประเด็นที่หารือแล้วมีมติว่า ตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดว่า ในกรณีมีมูลความผิดทางวินัย เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาพฤติการณ์ แห่งการกระทำความผิดแล้วมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดได้กระทำความผิดวินัย ให้ประธานกรรมการส่งรายงาน และเอกสารที่มีอยู่ พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้น เพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก ในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหาให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัยตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหานั้น ๆ แล้วแต่กรณี และเมื่อได้รับรายงานและเอกสารจาก ป.ป.ช. แล้ว ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนพิจารณาลงโทษภายในสามสิบวันตามมาตรา ๙๓ แห่งพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลกล่าวหาว่า นางสาว ส. ผู้อำนวยการ สังกัดเทศบาล ม. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบฯ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาลงโทษทางวินัย ในระหว่างนั้น การที่เทศบาล ม. มีคำสั่งลงโทษไล่นางสาว ส. ออกจากราชการตามคำสั่งที่ ๕๔๕/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ ตามมติ ก.ท.จ.ปทุมธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๒ จึงเป็นไปตามระเบียบกฎหมายและคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๖ แล้ว

ต่อมานางสาว ส. ได้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการดังกล่าวต่อ ก.ท.จ.ปทุมธานี ตั้งแต่วันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ ซึ่งในระหว่างการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการของ ก.ท.จ. ปทุมธานีได้เกินกำหนดระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ ๑๕๐ วันแล้ว จะถือว่าตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นตำแหน่งว่าง และเทศบาล ม. สามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้หรือไม่ นั้น

/พิจารณา...

พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามมาตรา ๔๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ กำหนดว่า คำสั่งทางปกครองมีผลใช้ยันต่อบุคคลตั้งแต่ขณะที่ผู้นั้นได้รับแจ้งเป็นต้นไป และมีผลตราบเท่าที่ยังไม่มีการเพิกถอนหรือสิ้นผลลงโดยเงื่อนเวลาหรือโดยเหตุอื่นมีผลบังคับทันทีตั้งแต่วันที่มีการออกคำสั่ง ฉะนั้น เมื่อเทศบาล ม. ได้มีคำสั่งที่ ๕๔๕/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ ลงโทษไล่นางสาว ส. ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๒ คำสั่งดังกล่าวมีผลบังคับและทำให้บุคคลดังกล่าวต้องพ้นจากตำแหน่งที่ครองนับตั้งแต่วันดังกล่าว แม้ว่านางสาว ส. จะได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าวก็ตาม ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา ๔๔ วรรคสามที่กำหนดว่าการอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับตามคำสั่งทางปกครอง ดังนั้น จึงต้องถือว่าตำแหน่งผู้อำนวยการ ของเทศบาล ม. เป็นตำแหน่งว่างนับตั้งแต่วันดังกล่าว และเทศบาล ม. ย่อมสามารถสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ ตามนัยข้อ ๒๐ ของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ สำหรับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของนางสาว ส. ก.ท.จ.ปทุมธานี ซึ่งเป็นองค์กรการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ ของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ ย่อมมีอำนาจและหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าวให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และเมื่อ ก.ท.จ.ปทุมธานี มีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรี ม. สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๙ ของประกาศ ก.ท. ฉบับดังกล่าว

ประเด็นการดำเนินการทางอาญา กับการดำเนินการทางวินัยในกรณีดังกล่าวในฐานความผิดเดียวกันนี้ จะมีส่วนเกี่ยวข้องกันหรือไม่ อย่างไร นั้น มีแนวทางตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ อ.๔๖๓/๒๕๕๑ สรุปได้ว่า การดำเนินคดีอาญานั้นมุ่งประสงค์ควบคุมการกระทำของบุคคลในสังคมมิให้กระทำการที่กฎหมายกำหนดว่าเป็นความผิดอาญาเพื่อคุ้มครองสังคมโดยรวมให้มีความสงบสุข ส่วนการดำเนินการทางวินัยเป็นมาตรการในการรักษาวินัยของข้าราชการที่มุ่งปราบปรามข้าราชการที่กระทำการฝ่าฝืนข้อห้ามตามที่กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับกำหนดโดยใช้วิธีการลงโทษทางวินัย ซึ่งมีผลเป็นการปรามไม่ให้ข้าราชการอื่นกระทำผิดวินัยเพราะเกรงกลัวการลงโทษด้วย อีกทั้งการรับฟังพยานหลักฐานเพื่อจะลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชาก็แตกต่างจากการรับฟังพยานหลักฐานเพื่อลงโทษในคดีอาญาของศาล โดยคดีอาญาศาลจะพิพากษาลงโทษจำเลยได้ต่อเมื่อมีพยานหลักฐานปรากฏชัดแจ้งปราศจากข้อสงสัยส่วนการลงโทษทางวินัยผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ดุลพินิจสั่งลงโทษผู้ถูกกล่าวหาได้โดยพิจารณาจากพยานหลักฐานและพฤติการณ์ของผู้ถูกกล่าวหาที่ปรากฏในสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งรวมถึงสำนวนการไต่สวนข้อเท็จจริงตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติโดยไม่จำเป็นต้องปรากฏพยานหลักฐานชัดแจ้งปราศจากข้อสงสัยดังเช่นคดีอาญาและไม่จำต้องรอฟังผลคดีอาญาแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ ปะริสุทโธ เหมมหานนท์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.

๐๗ ส.ค. ๒๕๕๕

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓

สำเนาถูกต้อง

ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๖๖๗ สำนักงาน ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา ดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๕

เรื่อง หารือการพิจารณารับอุทธรณ์ของ ก.อบต.จังหวัดตาก

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดตาก

อ้างถึง หนังสือจังหวัดตากที่ ตก ๐๐๓๗.๒/๕๖๑ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

ตามที่ ก.อบต.จังหวัดตาก ได้มีหนังสือหารือกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลนาง ศ. หัวหน้าส่วน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ห. อำเภอ ม. จังหวัดตาก ว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง องค์การบริหารส่วนตำบล ห. ได้มีคำสั่งที่ ๒๖๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ลงโทษไล่นาง ศ. ออกจากราชการ ตามมติของ ก.อบต.จังหวัดตาก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔ ต่อมานาง ศ. ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว ต่อ ก.อบต.จังหวัดตาก เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ก.อบต.จังหวัดตาก เห็นว่าเป็นการอุทธรณ์ที่ขัดต่อกฎหมายไม่สามารถรับพิจารณาได้ จึงหารือว่าความเห็นดังกล่าวถูกต้องหรือไม่ อย่างไร รายละเอียดปรากฏตามอ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติ ดังนี้ กรณีนาง ศ. ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ อุทธรณ์คำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ห. ที่ ๒๖๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ซึ่งลงโทษไล่ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการตามมติของ ก.อบต.จังหวัดตาก ต่อ ก.อบต.จังหวัดตาก เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ขอให้ ก.อบต.จังหวัดตาก พิจารณาลงโทษให้เหมาะสมกับพฤติการณ์ เป็นการอุทธรณ์ที่ขัดต่อกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ ที่กำหนดว่าผู้กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ เป็นเหตุให้ ก.อบต.จังหวัดตาก ไม่สามารถรับพิจารณาได้หรือไม่ นั้น

เห็นว่าประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑ และข้อ ๓ สรุปว่า พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกให้อุทธรณ์ต่อ ก.อบต.จังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้อนุอุทธรณ์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อ ก.อบต.จังหวัด มีมติเป็นประการใดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ดังนั้น เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ไต่สวนและวินิจฉัยว่านาง ศ. กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่จึงถือเป็นอันยุติ ก.อบต.จังหวัดตาก ไม่อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานความผิดทางวินัยตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยยุติแล้วให้เป็นประการอื่นได้อีก ตามคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒/๒๕๔๖ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๐๒๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ และกรณีดังกล่าวคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ เกี่ยวกับการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษลงเป็นปลดออกจากราชการ การที่องค์การบริหารส่วนตำบล ห.

ได้มี...

ได้มีคำสั่งที่ ๒๖๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ลงโทษไล่นาง ศ. ออกจากราชการตามมติของ ก.อบต. จังหวัดตาก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔ โดยให้มีผลตั้งแต่ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป จึงเป็นเหตุให้นาง ศ. มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าวต่อ ก.อบต.จังหวัดตากภายใน ๓๐ วัน ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑ และข้อ ๓

อนึ่ง การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ กรณี ป.ป.ช.ชี้มูล ได้มีคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๘๘/๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๓ สรุปได้ว่า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าการกระทำของผู้ฟ้องคดีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งเป็นโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจสั่งลงโทษไล่ผู้ฟ้องคดีออกจากราชการ คำสั่งดังกล่าวจึงชอบด้วยกฎหมาย และต่อมาเมื่อนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ ได้วินิจฉัยอุทธรณ์แล้วมีความเห็นให้ลดโทษผู้ฟ้องคดีจากไล่ออกจากราชการเป็นปลดออกจากราชการ คำวินิจฉัยของนายกรัฐมนตรีก็ชอบด้วยกฎหมายเช่นกัน

ด้วยเหตุผลข้างต้น ก.อบต.จังหวัดตากผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ ตามประกาศ ก.อบต.ฯ จะต้องรับและวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าว เมื่อมีมติเป็นประการใดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ห. สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แล้วแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ ปะริสุทโธ เหมทานนท์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓



ที่ มท 0809.2/ ๗๖๗ สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๒๘ มีนาคม 2548

เรื่อง หารือการกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้างประจำ

เรียน ประธาน ก.ท.จ.สมุทรปราการ

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสมุทรปราการ ที่ มท 0874.2/443 ลงวันที่ 12 มกราคม 2548

ด้วยเทศบาลตำบล พ. ได้มีคำสั่งพักราชการนาง ส. ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งนักการเทศบาลตำบล พ. กรณีถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสมุทรปราการ จับกุมรวมกับพวก 4 คน ในข้อหาร่วมกันมียาเสพติดให้โทษ(ยาบ้า) ไว้ในครอบครอง เพื่อจำหน่าย เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2543 โดยมิได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ต่อมาศาลฎีกามีคำพิพากษาที่ 845/2547 ลงวันที่ 8 มีนาคม 2547 ยกฟ้อง นาง ส. จึงยื่นคำร้องขอกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่เทศบาลตำบล พ. เห็นว่า ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการป้องกันเจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 ข้อ 12 (1) กำหนดว่า "เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดสนับสนุนหรือช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดโดยรู้หรือควรจะได้รู้ผู้นั้นเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเฉพาะในการกระทำที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดนั้น ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นเกี่ยวข้องกับยาเสพติด" จึงเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.สมุทรปราการ เพื่อให้นาง ส. ออกจากราชการ จังหวัดสมุทรปราการ จึงหารือว่า การที่นายกเทศมนตรีตำบล พ. ไม่สั่งให้นาง ส. กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ชอบหรือไม่ และเทศบาลตำบล พ. เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. สมุทรปราการ ให้นาง ส. ออกจากราชการ โดยไม่ดำเนินการทางวินัยก่อน ชอบหรือไม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อลูกจ้างประจำ เทศบาลตำบล พ. ต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาย่อมเป็นเหตุให้นายกเทศมนตรี สั่งให้ผู้นั้นพักราชการ และดำเนินการทางวินัยไปพร้อมกัน หากภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการ ก็ให้นายกเทศมนตรีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม ตามข้อ 12 (1) และ (7) ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ดังนั้น กรณีตามข้อหารือ เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าเทศบาลตำบล พ. สั่งพักราชการ นาง ส. กรณีต้องหาคดีอาญา ต่อมาศาลฎีกามีคำพิพากษายกฟ้อง ย่อมเป็นผลให้เหตุแห่งการสั่งพักราชการได้ยุติไปโดยปริยาย และเมื่อความปรากฏแก่เทศบาลตำบล พ. แล้ว นายกเทศมนตรีตำบล พ. มีหน้าที่ต้องสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม ประกอบกับเทศบาลตำบล พ. ไม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยมาก่อน จึงต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยบุคคลดังกล่าวต่อไป

ส่วนการที่ เทศบาลตำบล พ. เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.สมุทรปราการ ให้นาง ส. ออกจากราชการ โดยอ้างว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดสนับสนุนหรือช่วยเหลือผู้ที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดโดยรู้หรือควรจะได้รู้ผู้นั้นเกี่ยวข้องกับยาเสพติดเฉพาะในการกระทำที่เกี่ยวข้องกับยาเสพติดนั้น ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการป้องกันเจ้าหน้าที่ของรัฐมิให้เกี่ยวข้องกับยาเสพติด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544ข้อ 12 (1) ยังถือไม่ได้ว่ามีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาล ที่จะเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.สมุทรปราการได้ ทั้งนี้ตามข้อ 21(4) ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของเทศบาล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.
23 ส.ค. 2548

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.2/ 1334 สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

26 พฤษภาคม 2548

เรื่อง หารือคุณสมบัติอนุวินัยของ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์

อ้างถึง หนังสือสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ มท 0817.2/85 ลงวันที่ 26 มกราคม 2548

ตามที่ท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ หารือต่อ ก.อบต. กรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด. อำเภอ ท. จังหวัดกาฬสินธุ์ แต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนาย ท. พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด. และมีคำสั่งให้บุคคลดังกล่าวออกจากราชการไว้ก่อนจนกว่าการสอบสวนจะแล้วเสร็จ ซึ่งท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ เห็นว่า การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนมีผลทำให้พ้นจากการเป็นพนักงานส่วนตำบลอันส่งให้พ้นสภาพการเป็นอนุวินัย ฯ ไปด้วย ความเห็นดังกล่าวถูกต้องหรือไม่ ความละเอียดตามอ้างถึง นั้น

ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ 5/2548 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2548 พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใด ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถือว่าผู้นั้นต้องพ้นจากตำแหน่งและอัตราเงินเดือน มีผลให้ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ดังนั้น การที่นาย ท. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด. ซึ่งเป็นคณะอนุกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการของ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เนื่องจากถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ย่อมต้องพ้นจากตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน เป็นผลให้ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด. ว่างลง จึงไม่อาจปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลในคณะ

/อนุกรรมการพิจารณา...

อนุกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยฯ ของ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ ตามข้อ 70 วรรคสิบ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ความเห็นของจังหวัดกาฬสินธุ์ถูกต้องแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต.
25 พ.ค. 2548

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ ๑๑๒๓



สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๗ กันยายน ๒๕๔๗

เรื่อง หารือการสั่งให้พนักงานส่วนตำบลกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร

อ้างถึง หนังสือจังหวัดสมุทรสาคร ที่ มท ๐๘๗๖.๒/๑๒๗๑ ลงวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๔๗

ตามที่จังหวัดสมุทรสาครหารือกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ท. ได้มีคำสั่งที่ ๒๔๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๔๖ สั่งพักราชการ นาย ก. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ท. โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดสมุทรสาคร กรณีต้องหาคดีอาญา ต่อมาศาลอาญาได้มีคำพิพากษายกฟ้อง นาย ก. เนื่องจากไม่มีความผิดตามฟ้อง ตามคดีหมายเลขดำที่ ๒๙๓๗/๒๕๔๖ หมายเลขแดงที่ ๑๙๘๙/๒๕๔๗ และไม่มีคู่ความฝ่ายใดอุทธรณ์ต่อศาล คดีถึงที่สุด นาย ก. จึงมีหนังสือลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๔๗ ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการตามเดิม จึงหารือว่าการยื่นหนังสือขอกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวจะต้องยื่นต่อผู้ใด และใครเป็นผู้มีอำนาจพิจารณา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณาเห็นว่า เมื่อพนักงานส่วนตำบลถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาย่อมเป็นเหตุให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งให้ผู้นั้นพักราชการโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัดได้ หากภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการ ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม ตามข้อ ๑๒ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย และข้อ ๒๐ (๒) (๗) ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ดังนั้น ตามข้อหารือ หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทรายสั่งพักราชการนาย ก. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ท. กรณีต้องหาคดีอาญา ต่อมาศาลอาญามีคำพิพากษายกฟ้อง คดีถึงที่สุด ซึ่งความปรากฏแก่องค์การบริหารส่วนตำบล ท. แล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ท. มีหน้าที่ต้องสั่งให้นาย ก. กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิมคือตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ท. แต่ถ้าความในกรณีข้างต้นไม่ปรากฏแก่องค์การบริหารส่วนตำบล ท. นาย ก. ต้องมีหนังสือถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ท. เพื่อ

/ขอกลับเข้าปฏิบัติ...

ขอกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ท. จำต้องมีคำสั่งให้ **นาย ก**. กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิมต่อไป ตามข้อ ๑๒ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ **วินัยและ**การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย และข้อ ๒๐ (๒) (๗) ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการ **ให้ออกจาก**ราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓



ที่ มท 0809.1/ 1933 สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

11 ธันวาคม 2546

เรื่อง หารือการเบิกจ่ายเงินเดือนกรณีพนักงานส่วนตำบลถูกสั่งพักราชการ

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบล ศ. ที่ ศก 89801/131 ลงวันที่ 18 เมษายน 2546

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบล ศ. หารือกรณีได้มีคำสั่งพักราชการ นาย ร. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ศ. โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ต่อมา ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ ได้มีมติให้ยกเลิกคำสั่งพักราชการดังกล่าวว่า สามารถเบิกจ่ายเงินเดือนให้กับ นาย ร. ผู้ถูกสั่งพักราชการโดยไม่ชอบด้วยระเบียบกฎหมาย ได้หรือไม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 10/2546 เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2546 ได้พิจารณาแล้ว มีมติว่า การที่ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ มีมติเพิกถอนคำสั่งพักราชการนาย ร. ที่ออกโดยไม่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดก่อนนั้น เป็นเหตุให้คำสั่งพักราชการดังกล่าวเป็นคำสั่งที่มิชอบด้วยกฎหมายและไม่มีสภาพบังคับมาแต่ต้น นาย ร. ต้องกลับสู่สถานะเดิมก่อนที่จะมีคำสั่งพักราชการ โดยมีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างนั้น ตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2539 มาตรา 10 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 39 ประกอบพระราชบัญญัติเงินเดือนข้าราชการผู้ถูกสั่งพักราชการ พ.ศ. 2502 มาตรา 7 และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้ถูกสั่งพักราชการ ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้ร้องทุกข์คำสั่งให้ออกจากราชการ ผู้อุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ข้อ 4

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบล ศ. ทราบด้วย อนึ่ง การดำเนินการทางวินัยรายนาย ร. แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องบกพร่องในการออกคำสั่งโดยไม่ศึกษาระเบียบกฎหมายอย่างถ่องแท้ ก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการทางวินัยและต่อผู้ถูกกล่าวหา

/เป็นอย่างยิ่ง...

เป็นอย่างยิ่ง ขอให้ ก.อบต.จังหวัดศรีสะเกษ แจ้งให้มีการดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่และดำเนินการกับผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี พร้อมทั้งกำชับอย่าให้มีกรณีดังกล่าวเกิดขึ้นอีก ผลเป็นประการใดแจ้งให้ ก. อบต. ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.
9 S.A. 2546

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9051-2, 55-56 ต่อ 13



ที่ มท 0809.2/ 24

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

5 มกราคม 2549

เรื่อง ขอให้เพิกถอนมติ ก.ท.จ.นครสวรรค์

เรียน ประธาน ก.ท.จ.นครสวรรค์

อ้างถึง หนังสือเทศบาล น. ที่ นว 52002/7206 ลงวันที่ 6 ตุลาคม 2548

ด้วยเทศบาล น. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย นาย ส. ผู้อำนวยการ แล้วเสนอ ก.ท.จ.นครสวรรค์ พิจารณาให้ความเห็นชอบในการสั่งพักราชการ โดยให้เหตุผลว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ มีพฤติการณ์เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา ฯลฯ ซึ่ง ก.ท.จ.นครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ 2/2548 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2548 มีมติไม่เห็นชอบให้สั่งพักราชการ โดยมีเหตุผลว่า กรณีดังกล่าวยังไม่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ และไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณาและไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย เทศบาล น. พิจารณาความเห็นของ ก.ท.จ.นครสวรรค์ ดังกล่าว เห็นว่าขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ จึงขอให้เพิกถอนมติ ก.ท.จ.นครสวรรค์ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 12/2548 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2548 พิจารณาแล้วเห็นว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งพักราชการพนักงานเทศบาล ก.ท.จ. ต้องพิจารณาว่าเป็นไปตามเงื่อนไขหรือไม่ คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือไม่ และถ้าให้คงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจเกิดความเสียหายแก่ราชการ ตามข้อ 12 (1) ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ หรือมีพฤติการณ์ที่แสดงว่าถ้าคงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น ตามข้อ 12 (2) ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ และในการพิจารณาให้ความเห็นชอบดังกล่าว เป็นดุลพินิจของ ก.ท.จ.ว่าการจะสั่งพักราชการต้องเป็นไปตามเงื่อนไขข้างต้นหรือไม่ หาก ก.ท.จ.พิจารณาแล้วปรากฏว่าไม่เป็นไปตามเงื่อนไข ก.ท.จ. ก็สามารถที่จะมีมติไม่เห็นชอบให้สั่งพักราชการได้ เพราะเมื่อมีการเสนอขอความเห็นชอบแล้ว ก.ท.จ.ไม่จำต้องให้ความเห็นชอบเสมอไป แต่ ก.ท.จ.ต้องใช้ดุลพินิจตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ 12 (1) และ(2) ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ดังนั้น การที่ ก.ท.จ.นครสวรรค์ พิจารณาเหตุผลของนายกเทศมนตรี น. ในการขอสั่งพักราชการ นาย ส. แล้วมีมติด้วยเสียงข้างมากไม่เห็นชอบด้วยมติดังกล่าว ถือเป็นอันยุติ และไม่ขัดกับ

/มาตรฐานทั่วไป...

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ เนื่องจากไม่ปรากฏว่า ก.ท.จ นครสวรรค์ ได้ใช้ดุลพินิจนอกเหนือเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ในข้อ 12 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งเทศบาล น . ทราบต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.1/ 1607

สำนักงาน ก.ท

ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

9 ตุลาคม 2546

เรื่อง ขอความเห็นชอบให้ลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากตำแหน่งโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ก่อน

เรียน ประธาน ก.ท.จ. ลำปาง

อ้างถึง หนังสือจังหวัดลำปาง ที่ มท 0867.1/14177 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2546

ตามที่อ้างถึง ก.ท.จ. ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ 4/2546 ลงวันที่ 23 เมษายน 2546 มีมติให้เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท. ว่า เมื่อนายกเทศมนตรีดำเนินการทางวินัยลูกจ้างชั่วคราว กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน ให้ออกคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ลำปางก่อน เมื่อนายกเทศมนตรีออกคำสั่งดังกล่าวแล้วให้รายงาน ก.ท.จ.ลำปาง เพื่อทราบ เมื่อ ก.ท. ให้ความเห็นชอบดังกล่าวแล้ว ก.ท.จ. ลำปาง จะดำเนินการแก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ก.ท.จ. ลำปาง ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยของลูกจ้างต่อไป ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีลูกจ้างชั่วคราวพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ เป็นไปตามมาตรา 15 มาตรา 22 ประกอบมาตรา 23 วรรคท้าย และมาตรา 24 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนั้น การที่ ก.ท.จ. ลำปาง เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท. ว่า กรณีการดำเนินการทางวินัยลูกจ้างชั่วคราวในเทศบาล ในเรื่องละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า 15 วัน ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งลงโทษไล่ลูกจ้างชั่วคราวออกจากราชการ ก่อนรายงานให้ ก.ท.จ.ลำปางพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งจะทำให้การออกคำสั่งของนายกเทศมนตรีไม่มีผลตามกฎหมาย เนื่องจากไม่เป็นไปตามนัย มาตรา 15 มาตรา 22 ประกอบมาตรา 23 วรรคท้าย และมาตรา 24 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 3 ต.ค. 2546

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร 0-2241-9051-2, 55-56 ต่อ 13

ที่ มท 0809.2/ 54

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๑๗ มกราคม 2549

เรื่อง หารือการจ่ายเงินเดือน และสิทธิประโยชน์อื่น กรณีสั่งกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ มท 0848.4/13396 ลงวันที่ 1 กันยายน 2548

สำนักงาน ก.อบต. ได้ตอบข้อหารือ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กรณีศาลปกครองกลาง มีคำพิพากษาเพิกถอนมติ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้เพิ่มโทษนาย ศ. อดีตปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ข. จากโทษตัดเงินเดือนเป็นปลดออกจากราชการ ในเรื่องนี้ว่า ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบล ข. สั่งให้นาย ศ. กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ข. หากปรากฏว่า ในขณะสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งดังกล่าว มีผู้ครองตำแหน่งนั้นแทนแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ข. เสนอ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ขอกำหนดตำแหน่งประจำองค์การบริหารส่วนตำบล ข. เพิ่มขึ้นใหม่ในระดับเดียวกันกับระดับเดิม โดยมีเงื่อนไขว่าหากตำแหน่งประจำองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวว่างลง ให้ยุบเลิกตำแหน่งได้และเมื่อสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ข. ดำเนินการทางวินัยบุคคลดังกล่าวให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยฯ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงหารือเพิ่มเติมว่า เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ข. สั่งให้นาย ศ. กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว จะได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นใด และในระหว่างที่ถูกสั่งปลดออกจากราชการ มีสิทธิได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่นใด หรือไม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 12/2548 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2548 พิจารณาแล้วเห็นว่า ศาลปกครองกลางมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งลงโทษปลด นาย ศ. ออกจากราชการ เนื่องจากเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย บุคคลดังกล่าวจึงต้องกลับสู่สถานะเดิมก่อนที่จะมีคำสั่งปลดออกจากราชการ ดังนั้น เมื่อคำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการเป็นคำสั่งที่มิชอบ ไม่มีสภาพบังคับมาแต่ต้น และองค์การบริหารส่วนตำบล ข. สั่งให้ นาย ศ. กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว ถือว่านาย ศ. ยังมิได้ถูกลงโทษปลดออกจากราชการจึงมีสิทธิได้รับเงินเดือนในอัตราในวันออกคำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ และในระหว่างที่ถูกสั่งปลดออกจากราชการมีสิทธิได้รับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น ซึ่งประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้นต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในเรื่องนั้นๆ อนึ่ง ข้อเท็จจริงปรากฏตามการพิจารณาของ

/ศาลปกครอง ...

ศาลปกครองในคราวเดียวกันว่า คำสั่งตัดเงินเดือน นาย ศ. 5% เป็นเวลา 3 เดือน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ข. ตามการสอบสวนขององค์การบริหารส่วนตำบล ช. เป็นคำสั่งที่ไม่ชอบ เนื่องจากการสอบสวนไม่ชอบ จึงเป็นเหตุให้คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนดังกล่าวไม่มีสภาพบังคับไปด้วย จึงถือเสมือนหนึ่งว่า นาย ศ. ยังมิได้ถูกดำเนินการทางวินัยในมูลกรณีที่ถูกกล่าวหาแต่อย่างใด และเมื่อนาย ศ. ได้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว แต่ความผิดยังปรากฏอยู่ ดังนั้น จึงให้องค์การบริหารส่วนตำบล ข. ดำเนินการทางวินัยกับนาย ศ. ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ประกอบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133

ด่วนที่สุด

ที่ มท 0809.5/1180

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

12 เมษายน 2549

เรื่อง หารือการอุทธรณ์คำสั่ง ก.อบต.จังหวัด

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครราชสีมา ด่วนที่สุด ที่ มท 0834.4/6288 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2549

ตามที่จังหวัดนครราชสีมา หารือว่า นาย จ. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล บ. อำเภอ ป. ได้อุทธรณ์มติของ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2549 ที่มีมติให้ลงโทษลดขั้นเงินเดือน นาย ว. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล บ. กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งจังหวัดนครราชสีมา มีความเห็นว่า เมื่อ ก.อบต.จังหวัดมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือถือปฏิบัติไปตามนั้น หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เห็นด้วยกับมติดังกล่าวก็ไม่สามารถขอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาทบทวนมติหรือขออุทธรณ์มติดังกล่าวได้ ความเห็นของจังหวัดนครราชสีมาถูกต้องหรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานการสอบสวน (แบบ สว.6) ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บ. โดยเห็นว่าควรลงโทษลดขั้นเงินเดือน นาย ว. แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล บ. เห็นควรลงโทษไล่ออกจากราชการ จึงรายงานไปยัง ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา พิจารณาแล้วมีมติให้ลงโทษลดขั้นเงินเดือน นาย ว. หนึ่งขั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล บ. ต้องสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้ ตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2544 ข้อ 68 วรรคสอง ดังนั้น ความเห็นของจังหวัดนครราชสีมาถูกต้องแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.2/ว 842

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท.,ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

31 มีนาคม 2548

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติกรณีผู้บริหารท้องถิ่นมีความเห็นขัดแย้งกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนในรายงานการสอบสวน (แบบ สว.6) กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง หารือกรณีคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวน (แบบ สว.6) ต่อผู้บริหารท้องถิ่น ตามข้อ 59 ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่น ได้พิจารณาตามข้อ 68 วรรคสอง แล้วมีความเห็นแตกต่างจากความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน ว่ามีแนวทางปฏิบัติอย่างไร

คณะอนุกรรมการด้านวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของ ก.อบต., ก.จ., และ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 10, 11 และ 14 กุมภาพันธ์ 2548 ตามลำดับ พิจารณาแล้วให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติ ดังนี้

"1. กรณีคณะกรรมการสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวน (แบบ สว.6) ต่อผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีความเห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ผู้บริหารท้องถิ่น พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาก่อนมีคำสั่งลงโทษ

2. กรณีคณะกรรมการสอบสวนเสนอสำนวนการสอบสวน (แบบ สว.6) ต่อผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีความเห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ผู้บริหารท้องถิ่น พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บริหารท้องถิ่น เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาก่อนมีคำสั่งลงโทษ"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.2/ว ๗๒๕ สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

๑๐ พฤษภาคม 2547

เรื่อง ข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติกรณี ก.อบต.จังหวัด ส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ให้คณะอนุกรรมการของ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาทำความเห็นเสนอ

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัดทุกจังหวัด

ด้วย ก.อบต.จังหวัด หลายแห่ง ขอทราบแนวทางปฏิบัติกรณี ก.อบต.จังหวัด ส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ให้คณะอนุกรรมการของ ก.อบต.จังหวัด (อนุวินัยฯ และอนุอุทธรณ์ฯ) เพื่อพิจารณาทำความเห็นเสนอ ว่า ก.อบต.จังหวัด ต้องดำเนินการอย่างไร เนื่องจากปัจจุบันได้มีการปฏิบัติที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ก.อบต.จังหวัด จะประชุมพิจารณาก่อนส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการทุกครั้งบ้าง หรือประธาน ก.อบต.จังหวัด ลงนามในหนังสือส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการโดยไม่ผ่านการประชุมพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัด ก่อนบ้าง เป็นต้น ก่อให้เกิดความสับสนแก่ผู้ปฏิบัติ และไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2547 ได้รับทราบตามที่คณะอนุกรรมการพิจารณากำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ในการประชุมครั้งที่ 1/2547 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2547 พิจารณาเห็นว่า เพื่อให้การส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ให้คณะอนุกรรมการของ ก.อบต.จังหวัด เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเกิดความสะดวก จึงแจ้งข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติ กรณีดังกล่าว เพื่อถือเป็นหลักปฏิบัติดังนี้

"ในกรณีที่มาตรฐานทั่วไปกำหนดให้ ก.อบต.จังหวัด ส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการที่ตั้งขึ้น เพื่อพิจารณาทำความเห็นเสนอ โดยไม่มีข้อกำหนดให้ ก.อบต.จังหวัด ต้องพิจารณาวินิจฉัยก่อนนั้น ก.อบต.จังหวัด อาจมอบให้ประธาน ก.อบต.จังหวัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ลงนามส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการต่อไป"

/จึงเรียนมาเพื่อ...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3202



ที่ มท 0809.6/ว 139

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

5 กันยายน 2549

เรื่อง แนวทางปฏิบัติการเสนอสำนวนการสอบสวนทางวินัย

เรียน ประธาน ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

ด้วยท้องถิ่นจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่ง หารือว่าเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง หรืออย่างไม่ร้ายแรง คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนตามกระบวนการสอบสวน และทำรายงานการสอบสวนเสนอความเห็นควรลงโทษทางวินัย ต้องเสนอสำนวนการสอบสวนผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือไม่

ก.อบต ในการประชุมครั้งที่ 8/2549 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2549 พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวนต้องดำเนินการสอบสวนตามกระบวนการสอบสวนและทำรายงานการสอบสวน จากนั้นให้เสนอสำนวนการสอบสวนโดยตรงต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยไม่ต้องเสนอผ่านปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ กำหนดไว้โดยชัดว่า ให้เสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กอปรกับการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบลเป็นเรื่องระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกับคณะกรรมการสอบสวนและเป็นเรื่องอยู่ในชั้นความลับ ทั้งนี้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ข้อ 58 วรรคท้าย ที่กำหนดว่า เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนตามกระบวนการสอบสวนเสร็จและได้ทำรายงานการสอบสวนแล้ว ให้เสนอสำนวนการสอบสวนต่อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

/ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการ...

ดังนั้น เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานการสอบสวนโดยเสนอความเห็นในการลงโทษทางวินัยแล้ว ให้เสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยตรง ซึ่งในกรณีดังกล่าวรวมถึงการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงด้วย และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจใช้ดุลพินิจปรึกษาผู้รู้ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประโยชน์ในการตรวจสำนวนการสอบสวนได้ แต่ต้องกระทำด้วยความระมัดระวังมิให้เป็นไปโดยขัดกับระเบียบ กฎหมาย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นแนวปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณวโรทร)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3133



ที่ มท 0809.1/ว 391

สำนักงาน ก.อบต., ก.ท. และ ก.จ.
ถนนราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

19 มีนาคม 2546

เรื่อง การจัดทำทะเบียนกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น และการจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น

เรียน ประธาน ก.อบต. จังหวัด, ก.ท.จ., ก.จ.จ. ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างทะเบียนกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด... จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย ก.อบต., ก.ท. และคณะอนุกรรมการพิจารณากำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ 1/2545 เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2546 (ก.อบต.), ในการประชุมครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546 (ก.ท.) และในการประชุมครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 12 ธันวาคม 2545 (อนุวินัยฯ อบจ.) ได้มีมติ ดังนี้

1. ให้ ก.อบต.จังหวัด, ก.ท.จ., ก.จ.จ. ทุกแห่ง และ ก.เมืองพัทยา

1.1 จัดทำ "ทะเบียนกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด..." โดยพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ในสังกัด) หรือข้าราชการพลเรือนในเขตจังหวัดนั้น แล้วนำรายชื่อที่ผ่านการพิจารณามารวมจัดทำเป็นทะเบียนเดียวกัน

1.2 กำหนดรายชื่อผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคอื่น เช่น บัญชี การเงินการคลัง วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมเครื่องกล คอมพิวเตอร์ ปศุสัตว์ เกษตร เป็นต้น ไว้ในทะเบียนกรรมการสอบสวนทางวินัยฯ ตามข้อ 1.1 ด้วย โดยกำหนดความเชี่ยวชาญทางเทคนิคไว้ในช่องคุณสมบัติในการเป็นกรรมการสอบสวน เพื่อให้มีความหลากหลายเหมาะสมกับเรื่องที่มีการกล่าวหา

1.3 แจกจ่ายทะเบียนกรรมการสอบสวนทางวินัย ฯ ที่จัดทำเสร็จแล้วให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งภายในเขตจังหวัดนั้น เพื่อเป็นข้อมูลในการนำมาใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งแจ้งให้สำนักงาน ก.อบต., ก.ท. และ ก.จ. ทราบด้วย

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทสามารถใช้ประโยชน์จาก ทะเบียนกรรมการสอบสวนทางวินัยฯ ได้ เมื่อมีความจำเป็นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง โดยมีหนังสือขออนุญาตจากต้นสังกัดของผู้มีรายชื่อในทะเบียนกรรมการสอบสวนทางวินัย ฯ เพื่อแต่งตั้งบุคคลนั้นเป็นกรรมการสอบสวน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงแต่งตั้งได้

/3. สำหรับการเบิกจ่าย...

[redacted]เบิกจ่ายค่าสมนาคุณกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้จังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วน[redacted]ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการขององค์กร[redacted]พ.ศ. 2542 ประกอบระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการ[redacted]ราชการ พ.ศ. 2536 โดยให้บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนทางวินัย[redacted]ท้องถิ่น มีสิทธิได้รับเงินสมนาคุณตามระเบียบดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต., ก.ท. และ ก.จ.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0-2241-9051-2, 55-56 ต่อ 13

ระเบียบกระทรวงการคลัง

ว่าด้วยการจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการ

พ.ศ.2536

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบการจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น กระทรวงการคลังด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงกำหนดระเบียบการจ่ายเงินสมนาคุณให้แก่กรรมการ ซึ่งทำหน้าที่สอบสวนข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการ พ.ศ.2536"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบการจ่ายเงินสมนาคุณกรรมการสอบสวนวินัยข้าราชการ พ.ศ.2522

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือซึ่งขัดแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ และข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการทหาร

"กรรมการ" หมายความว่า ข้าราชการซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นการสอบสวนทางวินัย ตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

"การสอบสวนทางวินัย" หมายความว่า การสอบสวนข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 5 ในการประชุมเพื่อพิจารณาสอบสวนทางวินัยข้าราชการแต่ละเรื่อง ให้กรรมการซึ่งมาประชุมได้รับเงินสมนาคุณ ในอัตราดังนี้

(1) ครั้งละ 250 บาท สำหรับการประชุมเพื่อสอบสวนทางวินัยตามปกติ

(2) ครั้งละ 300 บาท สำหรับการประชุมเพื่อมีมติว่าพยานหลักฐานมีน้ำหนักพอสนับสนุนข้อกล่าวหาหรือไม่ หรือมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่

ในกรณีที่วันเดียวกันมีการประชุมมากกว่าหนึ่งครั้งในการสอบสวนทางวินัยเรื่องเดียวกัน ให้ได้รับเงินสมนาคุณเพียงครั้งเดียว เว้นแต่การประชุมครั้งใดเป็นการประชุมเพื่อสอบสวนตาม (1) และ (2)

การเบิกจ่ายเงินสมนาคุณตามวรรคหนึ่ง ให้เบิกจ่ายได้เฉพาะการประชุมภายใน 60 วัน นับแต่วันที่เริ่มประชุมพิจารณาหรือสอบสวนครั้งแรก

ข้อ 6 ให้เบิกจ่ายเงินสมนาคุณตามระเบียบนี้ จากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดค่าตอบแทนของส่วนราชการเจ้าของเรื่อง

หลักฐานการจ่ายให้เป็นไปตามแบบที่กำหนดไว้ท้ายระเบียบนี้ และให้ผู้เบิกส่งสำเนาคำสั่งแต่ตั้งกรรมการไปให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน หรือสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินส่วนภูมิภาคแล้วแต่กรณี เพื่อตรวจสอบพร้อมงบเดือน

ข้อ 7 การจ่ายเงินสมนาคุณนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ขอทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

ข้อ 8 ให้ปลัดกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ.2536

ธานินทร์ นิมมานเหมินท์

(นายธานินทร์ นิมมานเหมินท์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง



ที่ มท 0809.6/ ๖๖๔๖

สำนักงาน ก.ท.
ถนนราชสีมา ดุสิต กทม. 10300

๑๗ กรกฎาคม 2552

เรื่อง หารือการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีเพิกถอนคำสั่งพักราชการตามมติ ก.ท.จ.

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ขอนแก่น

อ้างถึง หนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ มท 0819.2/711 ลงวันที่ 10 มกราคม 2551

ตามที่จังหวัดขอนแก่น หารือกรณีเทศบาลเมือง ช. มีคำสั่งที่ 159/2549 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2549 เพิกถอนคำสั่งลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรงนาย ส. จำนวน 3 คำสั่งตามคำพิพากษาศาลปกครองขอนแก่น คดีหมายเลขแดงที่ 170/2548 แล้วดำเนินการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงนาย ส. ใหม่ตามมติ ก.ท.จ.ขอนแก่น และเพิกถอนคำสั่งพักราชการบุคคลดังกล่าวตามคำพิพากษาศาลปกครองขอนแก่น คดีหมายเลขแดงที่ 170/2548 โดยศาลฯ มีคำสั่งทุเลาการบังคับตามคำสั่งพักราชการดังกล่าวให้มีผลต่อไปจนกว่าคำพิพากษาจะถึงที่สุดหรือศาลปกครองสูงสุดจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่นเทศบาลเมือง ช. จึงมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนนาย ส. ครั้งละ 0.5 ขั้น ในปีงบประมาณ 2547 ถึง 2548 และปรับอัตราเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีให้ด้วย สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ขอนแก่น มีความเห็น ดังนี้

1. การออกคำสั่งเพิกถอนคำสั่งพักราชการตามคำพิพากษาศาลปกครองขอนแก่นเห็นว่าถูกต้องแล้ว

2. กรณีเทศบาลเมือง ช. มีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งลงโทษวินัยอย่างไม่ร้ายแรงนาย ส. ตามมติ ก.ท.จ.ขอนแก่น พร้อมกับมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนนาย ส. ครั้งละ 0.5 ขั้น ในปีงบประมาณ 2547 ถึง 2548 และปรับอัตราเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี เห็นว่าไม่ถูกต้องเนื่องจากไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น ข้อ 230 (1) (3) (8) จึงหารือว่าความเห็นของสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ขอนแก่น ถูกต้องหรือไม่ รายละเอียดตามอ้างถึง นั้น

อ.ก.ท.วินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 2/2552 วันที่ 6 พฤษภาคม 2552 ได้พิจารณาแล้วมีมติว่า กรณีแรกเมื่อศาลปกครองขอนแก่นมีคำพิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งพักราชการ และเทศบาลเมือง ช. ได้ออกคำสั่งเพิกถอนตามคำพิพากษาแล้ว จึงเป็นการดำเนินการโดยชอบตามความเห็นของจังหวัดขอนแก่น ดังนั้นนาย ส. จึงต้องกลับสู่สถานะเดิม

กรณีที่สองเห็นว่าพนักงานเทศบาลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 230 ของประกาศ ก.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลฯ ซึ่งหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ 230 (1) (3) และ (8) ของประกาศ ก.ท.จ. นั้นได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น โดยตาม (1) ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ (3) กำหนดให้ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกพักราชการเกินกว่า 2 เดือน และ (8) กำหนดให้ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ 6 เดือน

/จึงขอให้...

จึงขอให้พิจารณาว่า กรณีมีการยกเลิกคำสั่งพักราชการของพนักงานเทศบาลดังกล่าวยังถือว่าเป็นการถูกสั่งพักราชการหรือไม่ และการถูกพักราชการช่วงดังกล่าวจะมีผลให้มีเวลาปฏิบัติราชการไม่ถึง 6 เดือนหรือไม่ สำหรับการปรับอัตราเงินเดือนตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเป็นการปรับอัตราเงินเดือนแก่ข้าราชการทุกประเภทและทุกคน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ พรหมจาริย์)
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน
เลขานุการ ก.ท.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์
โทร 0- 2241- 9000 ต่อ 3133

การวางระบบคุณธรรมการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

***** (นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ) *****

การสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการสำคัญของกระบวนการทางการบริหาร เนื่องจากบุคคลเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคคลตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานเมืองพัทยา รวมตลอดถึงลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ซึ่งมีจำนวนมากกว่าสี่แสนคน โดยบุคคลดังกล่าวถือได้ว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการสาธารณะของท้องถิ่น เพราะเป็นผู้ที่ต้องนำนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จและประสิทธิภาพของท้องถิ่นขึ้นอยู่กับคุณภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็นสำคัญ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ถูกบัญญัติขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันในการขับเคลื่อนระบบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา มีคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำแนกออกมาเป็นแต่ละประเภทท้องถิ่นแยกออกจากกัน เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารงานบุคคล ตลอดจนออกกฎเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในรูปแบบของมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป และหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลภายใต้บริบทแต่ละประเภทท้องถิ่น

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ

(๑) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้แก่คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา อยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานกลาง

(๒) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) หรือที่เรียกโดยย่อว่า ก.กลาง มีอำนาจหน้าที่นำมาตรฐานกลางที่ ก.ถ. กำหนด มาจัดทำเป็นมาตรฐานทั่วไปให้คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นนำไปกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในระดับจังหวัดอันจะเป็นหลักประกันว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ว่าจะเป็นจังหวัดใด ก็จะเป็นไปภายใตมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

(๓) คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) หรือที่เรียกโดยย่อว่า ก.จังหวัด มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการนำมาตรฐานทั่วไปที่ ก. กลาง กำหนด มาประกาศเป็นหลักเกณฑ์ให้มีผลใช้บังคับกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดนั้น รวมทั้งเป็นองค์กรที่ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งหรือการให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง เป็นหน่วยปฏิบัติในระดับพื้นที่

ทั้งนี้ มาตรา ๑๗ (๕) มาตรา๒๔ วรรคท้าย มาตรา ๒๖ วรรคท้าย บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต) มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การสอบแข่งขัน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลได้คัดเลือกบุคคลผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุดเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งว่างอย่างโปร่งใสภายใต้ระบบคุณธรรม (Merit System)

หลักระบบคุณธรรม

ระบบคุณธรรมเป็นระบบพื้นฐานที่ใช้ในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐทุกประเภทเนื่องจากมีแนวคิดว่าประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มิใช่ระบบเครือญาติ หรือพวกพ้อง ระบบคุณธรรมประกอบด้วย

๑. ความเสมอภาคในโอกาส (equality of opportunity)

หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติอย่างเดียวกันจะต้องได้รับโอกาสที่จะได้รับการคัดเลือกสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ อย่างเท่าเทียมกัน จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องหรือสถานการณ์แบบเดียวกันต่อบุคคลที่มีคุณสมบัติแบบเดียวกัน

๒. ความรู้ความสามารถ (competence)

หมายถึง หลักการที่ตัดสินบุคคลโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ถือได้ว่าเป็นหัวใจของระบบคุณธรรมเนื่องจากหลักการที่ว่า การปฏิบัติงานภาครัฐจะบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถเป็นประการสำคัญ ดังนั้นกระบวนการสรรหาจะต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงสุด เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้ตรงกับงานมากที่สุด

๓. ความมั่นคงในอาชีพ (career based on security tenure)

หมายถึง หลักการที่เป็นกฎเกณฑ์แห่งความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อมิให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมายต้องถูกกลั่นแกล้ง หรือใส่ความ หากผู้ใดมิได้กระทำผิดย่อมไม่ถูกลงโทษ หรือกลั่นแกล้งให้เสื่อมเสียสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้

๔. ความเป็นกลางทางการเมือง (political neutrality)

หมายถึง ข้าราชการต้องปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานแห่งกฎหมายและองค์ความรู้ มุ่งต่อผลของงาน และประโยชน์สาธารณะ หากผู้บังคับบัญชาสั่งการโดยชอบย่อมต้องปฏิบัติตาม โดยไม่ยึดติดในตัวบุคคล พรรคการเมือง หรือกลุ่มผลประโยชน์ใด โดยเฉพาะ

การนำระบบคุณธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ก็เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบรรลุผลการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการและประชาชน หัวใจของการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คือ การจัดหาบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถที่ตรงและเหมาะสม

กับภารกิจ และพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และซื่อสัตย์สุจริตอีกทั้งต้องคำนึงถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทันกับความเปลี่ยนแปลงและความต้องการของสังคมและประเทศ

การสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การสอบแข่งขันเป็นกระบวนการหนึ่งของการสรรหา ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งจูงใจบุคคลผู้ที่มีคุณภาพเข้ามาสมัครแล้วดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมมากที่สุดเข้ามาทำงาน การสรรหาจึงถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะว่าการได้มาซึ่งคนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานก็จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การสรรหาบุคลากรนั้นเป็นไปตามนโยบายในการสรรหาซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) นโยบายแบบเปิดซึ่งมีสาระสำคัญคือเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปทุกคนที่มีคุณวุฒิการศึกษาความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งที่ว่าง เข้ามาสมัครสอบได้โดยเสมอภาค การสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การตามระบบเปิดนั้น ท้องถิ่นจะสรรหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมจากบุคคลทั่วไปที่อาจเป็นข้าราชการหรือไม่ก็ได้ เพื่อเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่ว่าง โดยการสรรหาบุคลากรจากภายนอกองค์การจะมีข้อดีและข้อเสีย ดังต่อไปนี้

ข้อดี การสรรหาบุคลากรในระบบเปิด คือ ท้องถิ่นมีโอกาสในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมได้เป็นจำนวนมาก ส่งผลดีต่อมุมมองการวิเคราะห์โอกาส การแก้ปัญหา และการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย ไม่ติดกรอบเดิมๆ

ข้อเสีย การสรรหาบุคลากรในระบบเปิด คือ ท้องถิ่นจะมีภาระค่าใช้จ่ายในการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ให้เข้าใจในธรรมเนียมปฏิบัติตามแบบแผน รวมทั้งอาจมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรภายในท้องถิ่นเพราะไม่อาจเติบโตในสายงานได้ จนอาจเกิดความขัดแย้งหรือไม่เป็นผลดีต่อบรรยากาศในการปฏิบัติราชการขึ้นได้

๒) นโยบายแบบปิด ซึ่งมีสาระสำคัญ คือ เปิดโอกาสให้เฉพาะผู้ที่เป็นข้าราชการท้องถิ่นในแต่ละประเภทซึ่งสำเร็จการศึกษาตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมีระดับตำแหน่งตามที่กำหนด สามารถสมัครสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิมได้ การสรรหาตามระบบปิดเป็นการสรรหาซึ่งกำหนดเฉพาะข้าราชการส่วนท้องถิ่นในกลุ่มประเภทเดียวกันเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างลง หรือตำแหน่งที่เปิดขึ้นใหม่ โดยที่การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์การจะมีข้อดีและข้อเสียที่ต้องพิจารณาดังต่อไปนี้

ข้อดี การสรรหาบุคลากรจากระบบปิด คือ ได้ข้าราชการที่มีธรรมเนียมปฏิบัติและเข้าใจ ในวัฒนธรรมองค์กร และสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการที่มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ

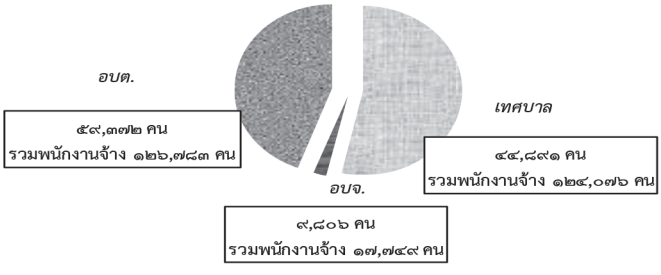
ข้อเสีย การสรรหาบุคลากรจากระบบปิด คือ ท้องถิ่นอาจเสียโอกาสในการคัดเลือกบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ อันเป็นอุปสรรคต่อการเปิดกรอบความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากยึดติดระบบเดิม

การสรรหาของท้องถิ่นตามนโยบายเปิดและปิดคือการสอบแข่งขัน และการคัดเลือกในห้วงตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ จนถึง พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นมา จะพบว่าท้องถิ่นได้ดำเนินการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก อันเนื่องมาจากการกระจายอำนาจและถ่ายโอนภารกิจบางกิจกรรมให้แก่ท้องถิ่น ทำให้อัตรากำลังของข้าราชการเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก

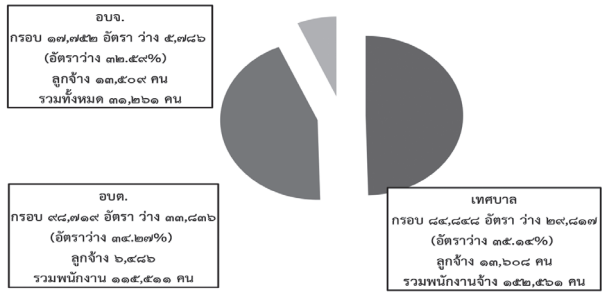
จากสถิติข้อมูลของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มอัตรากำลังโดยปรากฏข้อมูลจากแผนอัตรากำลังเทียบระหว่างปีพ.ศ. ๒๕๔๙กับ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ กล่าวคือ

ประเภท	๒๕๔๙	๒๕๕๖
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๑๗,๗๔๙	๓๑,๒๖๑
เทศบาล	๑๒๔,๐๗๖	๑๕๒,๕๖๑
องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒๖,๗๘๓	๑๑๕,๕๑๑

อัตรากำลังของท้องถิ่นปีงบประมาณ ๒๕๔๙



อัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ ๒๕๕๖



ในขณะที่ท้องถิ่นมีความต้องการกำลังคนเพิ่มมากขึ้นก็มีกระแสข่าวเกี่ยวกับการสอบแข่งขันที่ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรม จากข้อมูลการศึกษาของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) พบว่า การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทต่าง ๆ นั้น ได้เกิดปัญหาสำคัญในระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นติดตามมาหลายประการ คือ การกำหนดตำแหน่งมากเกินความจำเป็น จนทำให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูงเกือบถึงเพดานร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย และการเรียกรับผลประโยชน์จากการคัดเลือกตามกระแสข่าวที่เกิดขึ้นอย่างแพร่หลาย

สภาพปัญหาการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น การสอบแข่งขันซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคลจึงเป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นที่อาจดำเนินการได้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด การกำหนดหลักเกณฑ์สอบแข่งขันก็เพื่อเป็นหลักประกันว่ากระบวนการสอบแข่งขันนั้นจะอยู่ภายใต้ระบบคุณธรรม สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่นโดยรวม

แต่การดำเนินการสอบแข่งขันตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ เป็นต้นมาปรากฏว่า การสอบแข่งขัน ที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบปัญหาการดำเนินการที่ไม่โปร่งใส มีการร้องเรียนทุจริตเป็นวงกว้างทั้งการทุจริตที่เกิดจากผู้สอบแข่งขันเอง และจากหน่วยจัดสอบแข่งขัน จนเกิดกระแสข่าว “ซีละแสน” อันกระทบต่อความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และคุณภาพของผู้เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนประสิทธิภาพในการบริหารราชการของท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้บุคลากรที่ไม่ผ่านการทดสอบอย่างแท้จริง และมีทัศนคติแสวงหาประโยชน์และประพฤติมิชอบตั้งแต่แรกบรรจุแต่งตั้งอันอาจสรุปได้ ดังนี้

สภาพปัญหา	สาระสำคัญ
พัฒนาการสอบแข่งขัน	**การกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน** ในระยะแรกของ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นนั้น คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้การสอบแข่งขันดำเนินการโดยคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เนื่องจากในขณะนั้นเป็นช่วงของการเริ่มบังคับใช้กฎหมาย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนกว่า ๗,๐๐๐ แห่ง ก็อยู่ในระยะเริ่มต้นของการรับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเอง จึงทำให้ยังไม่มีความพร้อมด้านบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะ เว้นแต่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ซึ่งมีความพร้อมด้านบุคลากรซึ่งมีหน่วยงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นการเฉพาะ ก็อาจร้องขอต่อคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบให้จัดสอบแข่งขันเองได้ อย่างไรก็ดี ภายใต้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ซึ่งบัญญัติให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายบัญญัติให้อำนาจการบริหารงานบุคคลเป็นของผู้บริหารท้องถิ่น เมื่อระยะเวลาผ่านไปได้ระยะหนึ่ง คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น จึงได้แก้ไขมาตรฐานทั่วไปโดยเปลี่ยนแปลงหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน จากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (เพิ่มเติม) ฉบับลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๗ กรณีดังกล่าว จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสอบแข่งขันที่ดำเนินการโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ องค์กรนั้นจะมีข้าราชการในตำแหน่งบุคลากรผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลที่มีประสบการณ์หรือไม่ก็ตาม หากผู้บริหารท้องถิ่นมีความประสงค์จัดสอบ แข่งขันก็สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ
พฤติกรรมการทุจริตสอบแข่งขัน	**พฤติกรรมการทุจริตสอบแข่งขัน** ข่าวการทุจริตสอบแข่งขันบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นสะเทือนความรู้สึกของคนในสังคมจำนวนมากว่า “เริ่มต้นจะเป็นข้าราชการโกงเสียแล้ว” “ท้องถิ่นจะโปร่งใสท่ามกลางผลประโยชน์จากการถ่ายโอนทั้งทางด้านแผนงาน งบประมาณจะเป็นอย่างไร” และยังสะท้อนความอ่อนแอของระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ประเด็นที่น่าสนใจของเรื่องนี้คือ** **ทำไมจึงมีคนอยากเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นกันมาก** สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๐) ได้ประมาณการจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ระดับปริญญาตรี ระหว่างปี ๒๕๕๐-๒๕๕๙ คาดว่าจะมีจำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ปีละประมาณ ๕ แสนคน และในช่วงปีเดียวกันมีบัณฑิตระดับปริญญาตรีจบใหม่ปีละประมาณ ๓-๔ แสนกว่าคน ตัวเลขจากสำนักงานเศรษฐกิจกระทรวงการคลังปี ๒๕๕๑ พบว่ามีผู้สำเร็จการศึกษาในปี ๒๕๔๙ จำนวน๑๑๔,๒๔๘ คน ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปวส./อนุปริญญา มีจำนวนถึง ๙๙,๓๑๗ คน โดยผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา

สภาพปัญหา	สาระสำคัญ
	ทั้ง ๒ ระดับ ส่วนใหญ่เรียน สาขาวิชา อุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม/บริหารธุรกิจ ประมาณร้อยละ ๘๐ สำหรับจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับ อุดมศึกษาพบว่า ปริญญาตรีมีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน ๑๔๙,๖๘๘ คน ปริญญาโท ๒๑,๘๘๔ คน และปริญญาเอก ๒๔๔ คน แต่ในจำนวนนี้มีผู้สำเร็จการศึกษาสายวิทยาศาสตร์ไม่ถึง ๒๐ % ตัวเลขคาดการณ์แรงงานในปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ มีความต้องการแรงงาน ๑๔๕,๓๔๘ คนต่อปี ดังนั้น บัณฑิตจบใหม่ในช่วงปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ จำนวนหนึ่งต้องตกงานและเมื่อนักศึกษาเข้าใหม่ในช่วงปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ จบการศึกษา จำนวนผู้ตกงานก็จะเพิ่มขึ้นทวีคูณ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงโอกาสการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้น ง่ายกว่าการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน เพราะข้าราชการส่วนท้องถิ่นนั้นกระจายอยู่ทั่วประเทศทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งก็ไม่มีขั้นตอนมากเพราะจะคำนึงภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีเท่านั้น โดยไม่ได้คำนึงถึงภาระงานหรือการวิเคราะห์ค่างานในการกำหนดตำแหน่งอย่างแท้จริง ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากทัศนคติและมุมมองที่ว่า อำนาจการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงไม่เข้มงวดเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปริมาณงาน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพิ่มเติม สาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีบัญชีเงินเดือนเป็นของตนเอง มีสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือน ไม่ว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุในระดับปริญญาตรี (พลเรือน ๑๕,๐๐๐บาท/เดือน ท้องถิ่น ๑๕,๐๖๐ บาท/เดือน) หรืออัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งระดับ ๙ ที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือน (พลเรือน ๖๖,๔๘๐ บาท/เดือน ท้องถิ่น ๗๘,๐๒๐ บาท/เดือน) หรือเงินโบนัสที่ได้รับสูงถึงจำนวน ๑.๕ เท่าของเงินเดือน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายได้รับเงินประจำตำแหน่งได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท/เดือน ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง จึงอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นอาชีพที่มีค่าตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ ที่น่าสนใจมากกว่าข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีอัตราตำแหน่งว่างจำนวนน้อย ทำให้การแข่งขันสูงจึงทำให้โอกาสสอบบรรจุแต่งตั้งได้ยากกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น ด้วยโอกาสการได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งว่างจำนวนมาก และอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและมีเกียรติยศ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่สูงและหลากหลายดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้มีผู้สนใจและประสงค์เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก **รูปแบบการโกง** เมื่อมีผู้ประสงค์เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นจำนวนมากแต่อัตราบรรจุมีน้อยหากจะสอบแข่งขันกันธรรมดาก็เป็นการยากที่จะสอบได้ การทุจริตสอบจึงเกิดขึ้น และยิ่งพ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎกติกาได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล) จึงทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นบางคนใช้อำนาจในทางมิชอบโดยเปิดสอบบรรจุและเรียกเงินผู้เข้าสอบหัวละหลายแสนบาท สร้างความบอบช้ำ และความเสื่อมเสียให้กับวงการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมากจนทำให้สังคมและประชาชนทั่วไปมีความเคลือบแคลงในระบบคุณธรรมการจัดสอบแข่งขัน กลโกงในการทุจริตการสอบแข่งขันอาจกล่าวได้ว่า ไม่มีความซับซ้อน และมักปรากฏตามข่าวที่เกิดกับการทุจริตสอบแข่งขันในหน่วยงานอื่นๆ คือ **๑. โกงโดยหน่วยจัดสอบแข่งขัน** ผู้จัดสอบแข่งขันมีพฤติการณ์ที่ไม่โปร่งใส มีการช่วยเหลือพรรคพวก หรือ เรียกรับผลประโยชน์ เช่น การบอกข้อสอบก่อนสอบ การเปลี่ยนกระดาษคำตอบภายหลังการสอบ การแก้ไขคะแนนผลการสอบ เป็นต้น การโกงลักษณะนี้เป็นการดำเนินการที่ร่วมกันหรือเป็นการฮั้วกันของคณะกรรมการทั้งชุด เพราะอำนาจเบ็ดเสร็จอยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น และทำภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงทำได้โดยง่าย ผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดคือผู้บริหารท้องถิ่น และคณะกรรมการจัดสอบแข่งขัน **๑.๑ เป็นกรณีการทุจริตสอบแข่งขันขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลอง** กรณีนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลอง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ได้กำหนดตำแหน่งเพื่อจัดสอบแข่งขัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง แต่วงเงินการทุจริตสอบแข่งขันมีจำนวนมากกว่า ๔๐ ล้านบาท จนปรากฏตามข่าวหนังสือพิมพ์มติชน ฉบับวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ **ป.ป.ช.เชือดวินัย-อาญา นายก อบต.กับพวกยกพวง ๒๖ คน ทุจริตสอบเข้า พนง.ท้องถิ่น – เรียกเงินหัวละ ๔ แสน** สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)เผยแพร่เอกสารข่าวเมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ว่า การกระทำของ นาย ก. กับพวก รวม ๒๖ คน เป็นการกระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ หรือมีมูลเป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง แล้วแต่กรณี และมีมูลเป็นความผิดทางอาญาฐานเป็นเจ้าพนักงานเรียกรับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบเพื่อกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดในตำแหน่งไม่ว่าการนั้นจะชอบ หรือมิชอบด้วยหน้าที่ฐานเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

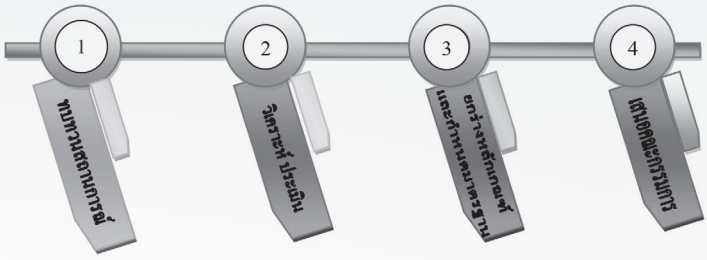
สภาพปัญหา	สาระสำคัญ
	ฐานเป็นเจ้าพนักงานมีหน้าที่ทำเอกสารกรอกข้อความลงในเอกสาร หรือดูแลรักษาเอกสารกระทำการปลอมเอกสารโดยอาศัยโอกาสที่ตนมีหน้าที่นั้น ฐานปลอมและใช้เอกสารราชการปลอมและฐานสนับสนุนเจ้าพนักงานในการกระทำความผิด ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 149, 157, 161, 264, 265 และ 268 ประกอบมาตรา 83 และมาตรา 86 แล้วแต่กรณี ให้ส่งรายงานเอกสารและความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยหรือดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และไปยังอัยการสูงสุดเพื่อดำเนินคดีอาญาในศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองกับนายถาวรบุตรศรี กับพวก ตามฐานความผิดดังกล่าว ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตพ.ศ.2542 มาตรา 92 และมาตรา 97 แล้วแต่กรณี ต่อไป **๑.๒ เป็นกรณีการปลอมบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเทศบาลตำบลหนองบัววงเทศบาลตำบลหนองสอ และองค์การบริหารส่วนตำบลปะโค** กรณีนี้ เป็นกรณีที่เกิดขึ้นในห้วงของการอนุญาตให้เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดสอบแข่งขันสามารถอนุญาตให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ได้ขึ้นบัญชีไปใช้ประโยชน์เพื่อบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นได้ปรากฏว่า เทศบาลตำบลหนองบัววง เทศบาลตำบลหนองสอ จังหวัดนครราชสีมา และองค์การบริหารส่วนตำบลปะโค จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ปลอมแปลงเอกสารโดยมีการแจ้งรายชื่อผู้ที่ไม่อยู่ในบัญชีว่าผู้นั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นการพบว่า มีการปลอมรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้นั้นเกิดจาก จังหวัดตรวจสอบพบพิรุธของผู้ที่จะบรรจุแต่งตั้งว่ามีการเร่งรัดขอให้จังหวัดนำเรื่องเสนอคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อเห็นชอบให้บรรจุแต่งตั้งผู้นั้นเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยเร็ว แต่เนื่องจากเอกสารประกอบการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งไม่สมบูรณ์ จึงได้ประสานจังหวัดนครราชสีมาเพื่อขอเอกสารเพิ่มเติม และพบว่าผู้ที่เทศบาลตำบลหนองบัววงส่งไปบรรจุแต่งตั้ง ณ หน่วยงานที่ขอใช้บัญชีนั้น เป็นบุคคลคนละรายกับผู้ที่ชื่อเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในฉบับจริง เมื่อขยายผลจึงพบว่ามีการปลอมแปลงรายชื่อกว่า ๑๐๐ ราย กระทรวงมหาดไทย โดยพลตำรวจโท ธีรวุฒิ บุตรศรีภูมิ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทนรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย จึงได้มีหนังสือให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัดตรวจสอบการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเทศบาลตำบลหนองบัววง เทศบาลตำบลหนองสอ และองค์การบริหารส่วนตำบลปะโค ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๓๓๗ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ทั้งนี้ จังหวัดเชียงรายพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงราย ก็ได้บรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ของเทศบาลตำบลหนองบัววงเช่นเดียวกัน จึงได้ยกเลิกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้นั้น และให้องค์การบริหารส่วนตำบล นั้นไปแจ้งความร้องทุกข์ดำเนินคดีอาญาต่อผู้กระทำผิด ศาลได้มีคำพิพากษาว่า จำเลยมีความผิดฐานร่วมกันปลอมเอกสารทางราชการฐานใช้เอกสารราชการปลอม เป็นความผิดหลายกรรมต่างกัน ให้ลงโทษตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๒๖๘ กระทงเดียว จำคุก ๒ ปี จำเลยให้การรับสารภาพเป็นเหตุบรรเทาโทษลดโทษให้ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๗๘ กึ่งหนึ่ง คงจำคุก ๑ ปี พฤติการณ์การกระทำความผิดตามรายงานการสืบเสาะและพินิจเป็นเรื่องร้ายแรง เป็นการกระทำที่ไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย ยังไม่สมควรรอการลงโทษ ทั้งนี้ ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๓ พิจารณาแล้วให้แจ้งเวียนผลคำพิพากษาให้ทุกจังหวัดทราบเพื่อมิให้เกิดกรณีเช่นนี้ขึ้นอีก ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๘/ว๓๒๘ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ **๒. โกงโดยผู้เข้าสอบ** ขบวนการทุจริตมีทั้งการโกงด้วยเทคโนโลยี และไม่ใช้เทคโนโลยี กล่าวคือ มีการใช้เครื่องมือสื่อสาร เป็นเครื่องมือส่งสัญญาณ ในขณะเข้าสอบแข่งขัน การรวมตัวเข้าสมัครสอบพร้อมกันเพื่อให้ได้เลขประจำตัวสอบติดกัน และได้เข้าสอบในห้องสอบเดียวกัน แล้วให้ผู้ที่เชี่ยวชาญในการสอบส่งคำตอบให้ลอก โดยการส่งสัญญาณภาษากายเป็นท่าทางต่างๆ เพราะการสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเล็กๆ ซึ่งไม่มีประสบการณ์ในการจัดสอบแข่งขัน จึงมักใช้ข้อสอบเพียงชุดเดียว และมักจัดที่นั่งสอบตามหมายเลขผู้สมัคร นอกจากนี้ยังมีการสวมตัวเพื่อเข้าสอบแข่งขันแทน รูปแบบการโกงโดยผู้เข้าสอบแข่งขัน มีความหลากหลายและพัฒนาไปตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นการสวมตัวเข้าสอบแข่งขันแทน การใช้สัญญาณวิทยุ การรวมตัวสมัครสอบแข่งขันในคราวละมากๆ เพื่อให้ถูกจัดให้สอบแข่งขันในห้องสอบเดียวกันเพื่อสะดวกต่อการช่วยเหลือการตอบข้อสอบ เป็นต้น ลักษณะการโกงเช่นนี้จะพบในการสอบแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการต่างๆ หรือในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่เสมอ จึงทำให้ต้องแก้ไขวิธีการรับสมัครสอบแข่งขัน หรือกำหนดเงื่อนไขการแต่งกายของผู้เข้าสอบแข่งขันเข้มงวดมากกว่าเดิมโดยให้สวมเสื้อยืดไม่มีกระเป๋า ซึ่งแตกต่างจากที่ผ่านมาซึ่งจะระบุให้ผู้เข้าสอบแข่งขันแต่งกายด้วยชุดสุภาพเท่านั้น **๓. ความบกพร่องหรือการตีความหลักเกณฑ์เพื่อประโยชน์โดยมิชอบ** **๓.๑ กรณีจังหวัดสุพรรณบุรี** เมื่อเดือนมิถุนายน ๒๕๕๐ ได้มีพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๙ ราย ได้ร้องเรียนต่ออธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรณี ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ไม่เห็นชอบการพ้นทดลองราชการของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาพปัญหา	สาระสำคัญ
	บางตาเถร ทั้งนี้ เมื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงพบว่า กรณีดังกล่าวสืบเนื่องจากเมื่อเดือนมกราคม ๒๕๕๐ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรีได้รับรายงานการจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานส่วนตำบล สังกัด อบต.บางตาเถร จำนวน ๙ ราย ทั้งนี้ เมื่อตรวจสอบแล้วปรากฏว่า อบต.บางตาเถร บรรจุแต่งตั้งบุคคลทั้ง ๙ ราย จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี แต่มิได้เป็นไปตามลำดับที่ และมิได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรีแต่อย่างใด อีกทั้ง เมื่อแจ้งให้ อบต.บางตาเถร ดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขให้ถูกต้อง แต่ อบต.บางตาเถร เพิกเฉย ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด จึงได้นำเรื่องเสนอ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรีเพื่อพิจารณา ในคราวการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๐ มีมติให้ แจ้ง อบต.บางตาเถร ดำเนินการยกเลิกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งที่ ๑๘๗/๒๕๔๙ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๙ ดังนั้น เมื่อ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๕ /๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ได้รับรายงานการพ้นทดลองราชการของพนักงานส่วนตำบลสังกัด อบต.บางตาเถร ทั้ง ๙ ราย จึงมีมติไม่เห็นชอบ เพราะบุคคลทั้ง ๙ ราย เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยมิชอบ กรณีดังกล่าว ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ได้มอบอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัด ดำเนินคดีต่อบุคคลเกี่ยวข้องทั้งทางแพ่ง อาญา และวินัย ทั้งนี้ อบต.บางตาเถร ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๘๑.๑๒/๖๓๖ ลงวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๐ แจ้งว่าได้ดำเนินการยกเลิกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งที่ ๑๘๗/๒๕๔๙ แล้ว และได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงและหาผู้รับผิดทางละเมิดด้วยแล้ว ความบกพร่องในกรณีจังหวัดสุพรรณบุรีจะเห็นได้ว่า การทุจริตสอบแข่งขันเกิดขึ้นได้ง่ายและยากต่อการตรวจสอบเนื่องจากเป็นกระบวนการที่ดำเนินการและ เสร็จสิ้นในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากจังหวัดไม่รอบคอบหรือไม่เอาใจใส่เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้อย่างเข้มงวด ก็จะทำให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งที่ไม่ชอบ ผ่านการทดลองราชการ และมีผลให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นอย่างสมบูรณ์ขึ้นได้ **๓.๒ กรณีจังหวัดนครปฐม** ผลสืบเนื่องจากเมื่อครั้งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถอนุญาตให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น ไปบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นอื่นได้ นั้น นอกเหนือจากปัญหาการปลอมบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ดังกรณีของเทศบาลตำบลหนองบัววงที่ได้เสนอไปแล้วนั้น ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการตีความหรือหาช่องทางให้ผู้ที่อยู่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้มากที่สุดภายในอายุบัญชีฯ ๒ ปี ด้วยการให้ผู้ที่อยู่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกรายมาสละสิทธิ์การได้รับการบรรจุแต่งตั้งล่วงหน้า โดยอาศัยเงื่อนไขของการอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่กำหนดว่า “กรณีมี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ เจ้าของบัญชีสอบถามผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นลำดับแรกว่ามีความประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้ง ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหรือไม่ หากผู้นั้นไม่ประสงค์ไปบรรจุแต่งตั้ง ก็ให้จัดผู้นั้นไปอยู่ลำดับสุดท้ายของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีตำแหน่งว่างจำนวน ๑๑ อัตรา แต่ได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จำนวนมากกว่า ๒,๐๐๐ ราย อบต.วังน้ำเขียวเห็นว่า เพื่อให้ผู้สอบแข่งขันได้ทุกรายมีโอกาสได้รับการบรรจุแต่งตั้ง สมควรให้ผู้สอบแข่งขันได้ไปติดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ อบต. วังน้ำเขียว อันจะเป็นประโยชน์มากกว่าที่รอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมาขอใช้บัญชีเอง หากผู้ใดติดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดได้แล้ว อบต.วังน้ำเขียวก็จะมีหนังสือรับรองว่าผู้นั้นเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ อบต.วังน้ำเขียว และเป็นการอนุญาตเรียงตามลำดับที่ เนื่องจากผู้สอบแข่งขันได้ทุกรายได้สละสิทธิการจะไปบรรจุแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นแล้ว ผลจากการดำเนินการด้วยวิธีการดังกล่าว ทำให้มีผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ อบต.วังน้ำเขียว มากกว่า ๒,๐๐๐ ราย ในขณะที่ผู้ที่ลำดับท้ายของบัญชีฯ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไปแล้ว แต่ในขณะเดียวกันก็มีผู้ที่สอบแข่งขันได้ในลำดับต้นบางรายยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จึงทำให้เกิดร้องเรียนว่า การดำเนินการของ อบต.วังน้ำเขียว ในลักษณะดังกล่าวไม่เป็นธรรมและเป็นการไม่เสมอภาคในโอกาสตามหลักระบบคุณธรรมของการบริหารงานบุคคลเนื่องจากผู้ที่สอบแข่งขันได้ในลำดับต้นบางรายไม่สามารถติดต่อหาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อขอใช้บัญชีตามที่ อบต.วังน้ำเขียว กำหนดได้ จึงทำให้ผู้นั้นยังไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง กรณีการให้ผู้สอบแข่งขันได้ของ อบต.วังน้ำเขียวสละสิทธิ์เป็นการล่วงหน้า ได้มีข้อหารือจากจังหวัดต่างๆ เป็นจำนวนมากว่า เป็นการกระทำที่ชอบหรือไม่ ทั้งนี้ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๐ และครั้งที่ ๗/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๐ พิจารณาแล้วเห็นว่า การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ อบต.วังน้ำเขียว ซึ่งแจ้งให้ผู้ที่สอบแข่งขันได้ทุกคนลงนามในบันทึกยินยอมหรือสละสิทธิ์ล่วงหน้า เพื่อให้มีการเรียกใช้บัญชีได้โดยไม่เรียงตามลำดับที่นั้น เป็นการดำเนินการที่ไม่ชอบเพราะถือเป็นการยินยอมหรือสละสิทธิ์ในขณะที่สิทธิที่จะได้รับบรรจุและแต่งตั้งยังไม่เกิดขึ้น เนื่องจากในขณะที่ลงนามในบันทึกเพื่อสละสิทธิ์นั้นยังไม่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดหรือหน่วยงานใดขออนุญาตใช้บัญชีของ อบต.วังน้ำเขียว ไปบรรจุและแต่งตั้ง ดังนั้น การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ อบต.วังน้ำเขียว ดังกล่าวจึงเป็นเหตุให้มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ไม่เรียงตามลำดับที่ จึงเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักการบริหารงานบุคคลในเรื่องความเสมอภาคในโอกาสที่ผู้สอบแข่งขันที่สอบได้ในลำดับก่อนต้องได้สิทธิในการบรรจุและแต่งตั้งก่อนที่ผู้สอบแข่งขันได้ในลำดับหลังและขัดต่อประกาศหลักเกณฑ์ฯเกี่ยวกับการสอบแข่งขันที่กำหนดให้การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับที่

สภาพปัญหา	สาระสำคัญ
	๔. ประเด็นเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ของผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยมิชอบ บรรดาเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการ ตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยมิชอบซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไปแล้วนั้น หากการเข้ารับราชการนั้นเกิดจากความเชื่อโดยสุจริตของผู้ที่สอบแข่งขันได้ว่าเป็นการบรรจุและแต่งตั้งโดยชอบ ย่อมไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่และการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น ตามมาตรา ๕๒ แห่ง พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ การอาศัยช่องว่างหรือการตีความเกี่ยวกับการสละสิทธิ์ในบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้เพื่อเอื้อประโยชน์ให้มีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้โดยไม่ต้องเรียงลำดับที่ ถือได้ว่าเป็นการทำลายหลักการความเสมอภาคในโอกาส และหลักความรู้ความสามารถตามระบบคุณธรรมการบริหารงานบุคคล และเป็นปัญหาเรื้อรังในการแก้ไขผลกระทบจากการที่สถานภาพการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นของผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไปแล้วกว่า ๒,๐๐๐ ราย ต้องถูกเพิกถอน แต่ในกรณี อบต.วังน้ำเขียว ความเสียหายดังกล่าวไม่ร้ายแรงจนยากต่อการเยียวยาแก้ไข เนื่องจากเป็นการพบการกระทำผิดก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะหมดอายุ จึงได้แก้ไขด้วยการจัดเรียงลำดับที่และวันที่อาจได้รับการบรรจุแต่งตั้งขึ้นใหม่โดยผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไปแล้ว ยังมีโอกาสรับราชการต่อไป และผู้สอบแข่งขันได้ที่ถูกข้ามลำดับที่ ก็มีโอกาสได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามสิทธิอันพึงมีพึงได้ต่อไป ในทางกลับกัน หากกรณี อบต.วังน้ำเขียว ถูกตรวจสอบพบหลังจากที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้หมดอายุไปก่อนแล้ว ก็จะทำให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งไปแล้วกว่า ๒,๐๐๐ ราย ถูกเพิกถอนการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ อันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอย่างร้ายแรงทั้งในเรื่องคดีความทั้งทางแพ่งและทางอาญา อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้
สรุปปัญหาการทุจริตสอบแข่งขัน	การทุจริตสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตรวจสอบพบ ไม่ว่าจะเป็นกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลอง เทศบาลตำบลหนองบัวงง หรือการดำเนินการที่บิดเบือนหลักการของระบบคุณธรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับการอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สรุปได้ว่า ช่องทางที่อาจทำให้เกิดการทุจริตสอบแข่งขันจำแนกได้ ดังนี้ **๑. การกำหนดตำแหน่งเพื่อเปิดสอบแข่งขัน** หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลได้กำหนดเงื่อนไขว่า การสอบแข่งขันจะกระทำได้ก็ต่อเมื่อมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยหลักการการกำหนดตำแหน่งจะต้องดำเนินการวิเคราะห์ปริมาณงาน ว่ามีปริมาณงานที่มากพอที่จะกำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมีข้อห้ามเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งว่าห้ามกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับบุคคล แต่ด้วยทัศนคติตามกระแสการกระจายอำนาจที่ว่า หากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแล้ว ก็ให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงทำให้การกำหนดตำแหน่งไม่เคร่งครัดในการวิเคราะห์ค่างาน จึงเป็นช่องทางให้เกิดการกำหนดตำแหน่งเพื่อแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ **๒. กระบวนการสอบแข่งขัน** กระบวนการสอบแข่งขันที่เป็นช่องทางทำให้เกิดการทุจริตนั้นเริ่มตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขันที่ไม่รอบคอบ การออกข้อสอบการผลิตข้อสอบ การตรวจข้อสอบการประมวลผลการสอบแข่งขัน การประกาศผลสอบแข่งขัน การรับรองบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ดังตัวอย่างที่เกิดขึ้นในกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคลอง จังหวัดกาฬสินธุ์ **๓. การอนุญาตให้ใช้บัญชีสอบแข่งขัน** การกำหนดหลักเกณฑ์ที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นสามารถขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้ที่สอบแข่งขันได้นั้นเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอใช้บัญชีโดยมีเงื่อนไขว่าจะต้องเป็นการอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยเรียงตามลำดับที่นั้นมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่เนื่องจากตำแหน่งว่างของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนน้อย แต่มีผู้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นจำนวนมาก ทำให้มีการวิ่งเต้นเพื่อให้มีการขอใช้บัญชีและให้ผู้ที่อยู่ในลำดับต้นสละสิทธิ์เพื่อให้ผู้อยู่ในลำดับท้ายถูกเรียกตัวเพื่อไปบรรจุแต่งตั้งได้ การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบ แข่งขันได้จึงเป็นช่องทางหนึ่งทำให้เกิดการซื้อขายตำแหน่ง หรือปัญหาที่ทำให้เกิดการบรรจุแต่งตั้งไม่เรียงลำดับที่ ดังเช่นกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางตาเถร จังหวัดสุพรรณบุรี และกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว จังหวัดนครปฐม **๔. การปลอมรายชื่อในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้** การขออนุญาตให้ใช้บัญชี เป็นเรื่องที่ดำเนินการระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จึงมีผู้อาศัยช่องทางนี้โดยการนำชื่อบุคคลอื่นมาพิมพ์ทับซ้อนผู้สอบแข่งขันได้จริง การนำชื่อบุคคลอื่นมาพิมพ์เพิ่มชื่อต่อท้ายบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งการตรวจสอบกระทำได้ยากเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจจัดสอบแข่งขันได้เอง ทำให้เกิดช่องทางในการทุจริตสอบแข่งขัน ดังเช่น กรณีเทศบาลตำบลหนองบัวงง จังหวัดนครราชสีมา

การวางระบบคุณธรรมในการสอบแข่งขัน

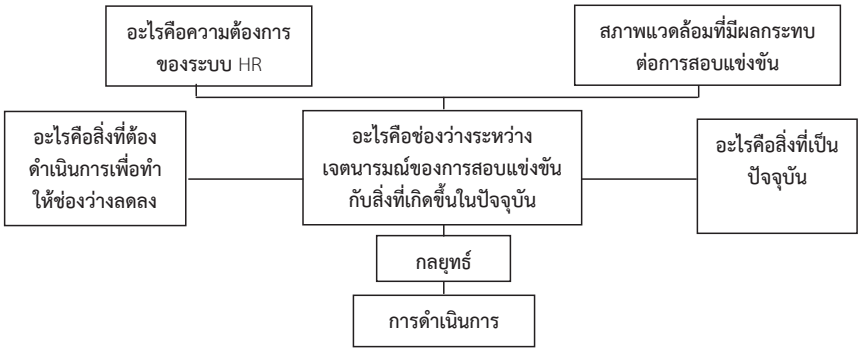
ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีคนที่ไม่มีคุณภาพองค์กรนั้นย่อมประสบกับปัญหาที่จะนำไปสู่ความล้มเหลวได้ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดมีคนที่มีคุณภาพก็จะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จและความเข้มแข็งขององค์กรนั้น



การวางระบบคุณธรรมในการสอบแข่งขันเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความคุ้มค่าและมีคุณธรรม ตลอดจนได้ข้าราชการผู้ผ่านการสอบแข่งขันเป็นผู้มีคุณภาพเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการดังนี้

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
ทบทวนสถานการณ์การสอบแข่งขัน	เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้าน	ศึกษาทบทวนและพิจารณาจาก ปริมาณเรื่องข้อหารือ/ข้อร้องเรียน ตลอดจนข้อมูลจากการนิเทศงาน
การประเมินสถานการณ์ปัจจุบันของการดำเนินสอบแข่งขัน	เพื่อรับทราบและเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การวิเคราะห์ข้อมูลกำหนดทางเลือกการดำเนินการ
	เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ในการกำหนดทิศทางการสอบแข่งขัน	
การจัดทำมาตรการสอบแข่งขัน	- ยกร่างหลักเกณฑ์การสอบ แข่งขัน - เพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ลดข้อจำกัดหรือปัจจัยที่เอื้อต่อการเกิดระบบอุปถัมภ์	๑. ประชุมคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง ๒. กำหนดประเด็นการดำเนินการที่เหมาะสมให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ - ผู้กำกับดูแล - หน่วยปฏิบัติคือ อบจ. เทศบาล อบต. - ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
นำร่างมาตรการเสนอผู้มีอำนาจรัฐมนตรี/อธิบดี	เพื่อให้ผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบและให้เกิดการขับเคลื่อนมาตรการอย่างเป็นรูปธรรม	- จัดประชุมคณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างอัตรากำลัง - เสนอขออนุมัติดำเนินการชี้แจงมาตรการสอบแข่งขัน - ชี้แจงความจำเป็นเรื่องด่วนและความจำเป็นของสภาพปัญหา
การดำเนินการตามมาตรการระบบคุณธรรม	เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้แก่คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้เข้าใจในหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันซึ่งกำหนดขึ้นใหม่เพื่อให้การสอบแข่งขันเป็นไปตามระบบคุณธรรม	- แจ้งหนังสือให้ถือปฏิบัติ - จัดประชุมชี้แจง - การตรวจสอบเป็นไปอย่างเคร่งครัด - สภาพการบังคับใช้ให้มีผลในทางปฏิบัติ การแต่งตั้งที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์จักต้องถูกยกเลิกเพิกถอน

การดำเนินการตามขั้นตอนข้างต้น ได้ใช้กรอบแนวคิดในการวางแผนบริหาร ดังนี้



การวางระบบคุณธรรมในการสอบแข่งขันให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ภายใต้การวิเคราะห์กรอบการดำเนินการด้วยการตอบคำถามว่า อะไรคือความต้องการในการสอบแข่งขันสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการสอบแข่งขัน อะไรคือสิ่งที่สามารถดำเนินการได้ อะไรคือสิ่งที่ต้องดำเนินการเพื่อให้ช่องว่าง หรือปัญหาลดลง ทั้งนี้การตั้งคำถามก็จะเป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญในแต่ละข้อความดังต่อไปนี้

อะไรคือความต้องการของการสอบแข่งขัน

การเข้าใจเจตนารมณ์ของการสอบแข่งขัน ที่ต้องการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการตามนโยบายระบบเปิด อันมีวัตถุประสงค์ว่าบุคคลที่ได้จากการสอบแข่งขันจะเป็นผู้ที่มีพื้นฐานในการปฏิบัติราชการโดยมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ วิธีการตลอดจนระเบียบกฎหมายในเรื่องนั้นมาแล้วในระดับหนึ่ง หากได้รับการแต่งตั้งแล้วจะมีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้โดยเร็ว

สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการสอบแข่งขัน

จากทบทวนสถานการณ์ที่ได้จาก ข่าวทางสื่อมวลชน ข้อหารือแนวทางปฏิบัติข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการสอบแข่งขันพบว่า ปัจจัยอาจจำแนกได้จากโครงสร้าง (Structure) ทัศนคติ (Attitude) พฤติกรรม (Behavior) กล่าวคือ

ด้านโครงสร้าง (S) : ตามกฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคล อยู่บนพื้นฐานให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคล จึงทำให้การกำหนดตำแหน่งต้องมาจากความต้องการของท้องถิ่น เมื่อมีการกำหนดตำแหน่งแล้ว การสรรหาก็เป็นดุลพินิจของผู้บริหารท้องถิ่นที่จะเลือกใช้วิธีการใด จึงเห็นได้ว่าปัญหาด้านโครงสร้างตามกฎหมายเป็นจุดเริ่มของการเกิดระบบอุปถัมภ์ ที่ทำให้เกิดการต่อรองการเปิดตำแหน่งที่จะสอบแข่งขัน รวมทั้งเป็นช่องทางการกีดกันมิให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้และได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งขัดต่อระบบคุณธรรมตามหลักความรู้ความสามารถและความเสมอภาคในโอกาส

ด้านพฤติกรรม (B) : ข้อมูลการสอบแข่งขันที่เปิดสอบแต่ละครั้งจะพบว่า แม้ตำแหน่งว่างที่สามารถบรรจุผู้สอบแข่งขันได้จะมีเพียง หนึ่งหรือสองอัตรา แต่ก็จะมีผู้สมัครสอบแข่งขันเป็นจำนวนมากซึ่งแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมของผู้ที่สำเร็จการศึกษามีความสนใจที่จะเข้ามารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการสอบแข่งขันของคณะกรรมการสองแข่งขันท้องถิ่น (กสถ.) ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ซึ่งได้ดำเนินการสอบแข่งขัน เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๗ ปรากฏว่า ในการจัดสอบแข่งขันครั้งนั้นมีตำแหน่งว่างจำนวน ๗,๙๑๑ อัตรา มีผู้สมัครสอบแข่งขันจำนวนทั้งสิ้น ๕๑๑,๔๗๐ ราย

ด้านทัศนะคติ (A) : ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสอบแข่งขัน ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตลอดจนคณะกรรมการสอบแข่งขันจะมีทัศนคติที่ขัดแย้งในตัวเอง คือ มีความต้องการจัดสอบแข่งขันเพื่อให้ได้คนเก่งเข้ามาปฏิบัติราชการ ในขณะเดียวกันก็มีความต้องการให้พวกพ้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ทำให้ทัศนคติของบุคคลทั่วไปที่มีต่อการสอบแข่งขันเป็นไปในลักษณะไม่เชื่อมั่นในความโปร่งใส

อะไรคือสิ่งที่มี

ในการวางระบบคุณธรรมการสอบแข่งขันก็จะพบว่า สิ่งที่สามารถผลักดันให้ระบบคุณธรรมการสอบเข้มแข็ง คือ อำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ในการออกมาตรฐานทั่วไปซึ่งมีสภาพเป็นกฎหมายเพื่อให้ท้องถิ่นถือปฏิบัติ อำนาจตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบนี้ให้ผู้กำกับดูแล (นายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด) มีอำนาจกำกับให้ผู้ว่าราชการจังหวัดต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ภายใต้บทบัญญัติกฎหมาย หากฝ่าฝืน หรือละเว้นการปฏิบัติหรือปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบจะต้องได้รับโทษ

การทบทวนกลยุทธการแข่งขัน

การสอบแข่งขันที่ผ่านมาจะประสบปัญหาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในขั้นตอนการสอบแข่งขันที่มีการทุจริตเกี่ยวกับการออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การประมวลคะแนนผู้สอบแข่งขันได้ หรือในเรื่องป้องกันการหาประโยชน์จากการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันด้วยการกำหนดให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดให้ใช้ได้เฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น แต่เพื่อแก้ปัญหาในเรื่องความคุ้มค่าในการจัดสอบแข่งขันก็ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกระทรวง ทบวง กรม ได้ แต่ก็ยังคง มีข่าวเกี่ยวกับการทุจริตสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ปรากฏข่าวในหนังสือพิมพ์มติชน ฉบับวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔ ซึ่งมีเนื้อหาสาระในประเด็น

ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยพบพฤติกรรมส่อไปในทางทุจริตเรียกรับเงินสอบบรรจุ และวิ่งเต้นผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเปิดกรอบอัตรากำลังโดยไม่สอดคล้องกับภารกิจ ประกอบกับ สาระสำคัญของการทดสอบภาค ก. และภาค ข.บางตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเสนอให้มีการสร้างมาตรฐานการสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เทียบเท่า สำนักงาน ก.พ. และเสนอให้รัฐมนตรีต้องต้องตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น (ก.ถ.) เพื่อให้เป็นองค์กรอิสระเป็นศูนย์กลางจัดสอบ

๒. ปรากฏข่าวในหนังสือพิมพ์มติชน ฉบับวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๔ ซึ่งมีเนื้อหาสาระ ในประเด็นมีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อให้ได้รับการขึ้นบัญชีสอบแข่งขันของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในอัตรา ๒๐๐,๐๐๐ – ๓๐๐,๐๐๐ บาท แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอใช้บัญชีดังกล่าว

ทั้งนี้ ยังพบปัญหาสำคัญอีกหลายประการ เช่น ปัญหาการเรียกรับเงินเพื่อให้ได้รับการขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียกรับเงินเพื่อบรรจุแต่งตั้งซีละหนึ่งแสนบาท ปัญหาการบรรจุแต่งตั้งโดยไม่เรียงลำดับที่ตามบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ ปัญหาของบุคคลทั่วไปที่ประสงค์จะเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเดินทางไปสอบยังจังหวัดต่างๆ ที่เปิดสอบแข่งขัน อันเป็นการสร้างภาระค่าใช้จ่ายให้บุคคลเหล่านั้นเป็นอย่างมาก

ดังนั้น เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นข้างต้น จึงจำเป็นต้องทบทวนกลยุทธ์การสอบแข่งขันโดยแก้ไขปรับปรุงและยกร่างหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันขึ้นใหม่ ซึ่ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ลำดับ	ประเด็น	สาระ
๑.	หน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน	หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่มีความพร้อมอาจมอบให้คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ดำเนินการแทนในรูปของคณะกรรมการร่วมของทั้ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ซึ่งเรียกว่าคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ดำเนินการจัดสอบคณะกรรมการกลางการสอบ แข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ประกอบด้วย (๑) ผู้แทน ก.จ. ที่ ก.จ. คัดเลือกจากผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายละ ๑ คน (๒) ผู้แทน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือกจากผู้แทนนายกเทศมนตรี ผู้แทนปลัดเทศบาล และผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายละ ๑ คน (๓) ผู้แทน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือกจากผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายละ ๑ คน (๔) เลขาธิการ ก.พ.หรือผู้แทน (๕) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๖) อธิการบดีของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบการสอบแข่งขัน (๗) ให้รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีการมอบให้ส่วนราชการอื่นมาดำเนินการสอบแข่งขันแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่อาจกระทำได้
๒.	คณะกรรมการสอบแข่งขัน	คณะกรรมการสอบแข่งขันประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน และกรรมการจำนวน ๖ คน โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอรายชื่อให้คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้มีผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๑ คน เป็นกรรมการด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การประเมินเป็นไปตามหลักโปร่งใส
๓.	ความชัดเจนเกี่ยวกับการดำเนินการสอบแข่งขัน	ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบและระเบียบเกี่ยวกับการสอบ วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันนี้ได้เท่าที่จำเป็นและไม่ขัดต่อหลักสูตร แล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
๔.	การกำหนดระยะเวลารับสมัคร	การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันนั้นให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการและแจ้งให้จังหวัดทุกจังหวัด หรือจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียง หรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันด้วยก็ได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบแข่งขันให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันเสนอประธานกรรมการเพื่อประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบได้ ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบโดยจะต้องประกาศการขยายเวลานั้นก่อนวันครบกำหนดวันปิดรับสมัครสอบ
๕.	หลักสูตรการสอบแข่งขัน	การกำหนดหลักสูตรให้ความสำคัญเกี่ยวกับหลักความรู้ความสามารถ และสมรรถนะ จึงกำหนดให้การสอบแข่งขันมีการทดสอบความรู้จำนวน ๓ ภาค ได้แก่ ภาคความรู้ทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ทั้งนี้ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้คณะกรรมการประชุมเพื่อกำหนดช่วงคะแนนสูงสุด ต่ำสุด ให้ชัดเจน กรณีกรรมการคนใดมีเหตุผลความจำเป็นในการให้ค่าคะแนนไม่เป็นไปตามที่กำหนดให้ระบุเหตุผลประกอบไว้ในแบบประเมินให้ชัดเจน
๖.	เกณฑ์การผ่านสอบแข่งขัน	เกณฑ์ผ่านการสอบแข่งขันจะต้องได้คะแนนในแต่ละภาคตามหลักหลักสูตรที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๗.	การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้	บัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีอายุ ๒ ปี
๘.	เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง	๘.๑ การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันนี้อยู่ภายใต้เงื่อนไขให้ ผู้นั้นจะต้องบรรจุในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นโดยภายใน ๑ ปีห้ามโอนย้ายไปสังกัดอื่น ๘.๒ เมื่อ กสถ. ได้ส่งบุคคลใดไปเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ร้องขอให้ กสถ. ดำเนินการสอบแทนไม่มีสิทธิปฏิเสธที่จะรับผู้นั้นเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง ๘.๓ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณวุฒิที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน โดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ๘.๔ เงื่อนไขการรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งเป็นข้าราชการประเภทอื่นให้ระบุว่าจะรับโอนมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งในระดับและการศึกษาเงินเดือนตามที่ประกาศไว้ เว้นแต่หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันจะประกาศเป็นการล่วงหน้าว่าจะรับโอนในตำแหน่งและระดับเดิมหรือเทียบเท่าที่ไม่สูงกว่าระดับในระดับควบและอัตราเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

การนำไปใช้ประโยชน์

การวางระบบคุณธรรมการสอบแข่งขันได้นำไปใช้ประโยชน์ ใน ๓ ระดับ คือ ระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคลกล่าวคือ

• ระดับองค์การ ได้แก่ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเพื่อกรอบการดำเนินการสอบคัดเลือกให้เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เป็นกรอบระบบคุณธรรม

• ระดับหน่วยงาน ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมีแนวทางการดำเนินการสอบคัดเลือกให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

• ระดับบุคคล ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล มีหลักประกันในการเปลี่ยนสายงานซึ่งเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพภายใต้ระบบคุณธรรม

การนำไปใช้ประโยชน์	
คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด)	ระดับองค์การ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด เทศบาล จำนวน ๒,๒๘๓ แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕,๔๙๒ แห่ง	ระดับหน่วยงาน
บุคคลทั่วไปที่มีคุณวุฒิตั้งแต่ ปวช ปวส. ปริญญาตรีขึ้นไปที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้มีโอกาสสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ระดับบุคคล

คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกจังหวัด จำนวน ๗๖ จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ จำนวน ๗,๘๕๑ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน ๗๖ แห่ง เทศบาล จำนวน ๒,๒๘๓ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๕,๔๙๒ แห่ง เมื่อจะดำเนินการสอบแข่งขันจะต้องถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน มิฉะนั้นแล้วการดำเนินการสอบแข่งขันจะไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ประเภทตำแหน่งและอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น

	จำนวนหน่วยงาน (แห่ง)	ประเภทตำแหน่ง											
		รวม		ทั่วไป		วิชาชีพเฉพาะ		เชี่ยวชาญเฉพาะ		บริหา		ไม่ระบุ	
อปท.		**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**	**คน**	**ร้อยละ**
อบจ.	**๗๖**	**๙,๘๙๑**	**๑๐๐.๐๐**	**๖,๒๘๕**	**๖๓.๕๔**	**๗๙**	**๐.๘๐**	**๐**	**๐.๐๐**	**๒,๐๕๐**	**๒๐.๗๓**	**๑๔๗๗**	**๑๔.๙๓**
เทศบาล	**๒,๒๗๓**	**๗๗,๕๓๐**	**๑๐๐.๐๐**	**๔๗,๑๙๓**	**๖๐.๘๗**	**๖๖๑**	**๐.๘๕**	**๒**	**๐.๐๐**	**๑๖,๒๔๐**	**๒๐.๙๕**	**๑๓,๔๓๔**	**๑๗.๓๓**
ทน.	๒๙	๑๓,๙๒๑	๑๐๐.๐๐	๔,๔๙๓	๓๒.๒๗	๓๐๕	๒.๑๙	๒	๐.๐๑	๑๒๗๙	๙.๑๙	๗๘๔๒	๕๖.๓๓
ทม.	๑๖๙	๑๓,๔๘๐	๑๐๐.๐๐	๘,๑๘๘	๖๐.๗๔	๒๔๓	๑.๘๐	๐	๐.๐๐	๒,๘๘๙	๒๑.๔๓	๒๑๖๐	๑๖.๐๒
ทต.	๒,๐๗๕	๕๐,๑๒๙	๑๐๐.๐๐	๓๔,๕๑๒	๖๘.๘๕	๑๑๓	๐.๒๓	๐	๐.๐๐	๑๒,๐๗๒	๒๔.๐๘	๓,๔๓๒	๖.๘๕
อบต.	**๕,๕๐๒**	**๘๓,๘๘๒**	**๑๐๐.๐๐**	**๕๗,๑๐๗**	**๖๘.๐๘**	**๒๓**	**๐.๐๓**	**๐**	**๐.๐๐**	**๒๐,๙๖๑**	**๒๔.๙๙**	**๕,๗๙๑**	**๖.๙๐**
รวม	**๗,๘๕๑**	**๑๗๑,๓๐๓**	**๑๐๐.๐๐**	**๑๑๐,๕๘๕**	**๖๔.๕๖**	**๗๖๓**	**๐.๔๕**	**๒**	**๐.๐๐**	**๓๙,๒๕๑**	**๒๒.๙๑**	**๒๐,๗๐๒**	**๑๒.๐๙**

ข้อมูล ณ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป มีจำนวน ๑๑๐,๕๘๕ คนประเภทบริหาร มีจำนวน ๓๙,๒๕๑ คน ประเภทวิชาชีพ มีจำนวน ๗๖๓ คน

จากข้อมูลข้างต้น การสอบแข่งขันจึงเป็นช่องทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถซึ่งมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ เข้ามารับราชการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม อันจะบังเกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ก้าวหน้าและเข้มแข็งอย่างยั่งยืนต่อไป



สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย