

ที่ บร ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๔๔๓



ศาลากลางจังหวัดบุรีรัมย์
๑๑๕๙ เขกระโดง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบการจัดทำประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ และประธาน ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ลงนามในประกาศให้มีผลใช้บังคับเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ทราบเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเสรี ศรีหะไตร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๔๔๖๖ ๖๕๕๒ ต่อ ๑๒
<http://www.buriramlocal.go.th>

“คนบุรีรัมย์ อร่อยอร่อยด้วยกัน สบายเลือดด้วยกัน ลูกหลานรัชกาลที่ ๑”



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
และบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้กำหนดตำแหน่งการโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) เป็นบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันไว้ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกข้อความใน ๓. และ ๔. แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

“๓. บุคลากรในสถานศึกษา กำหนดให้มีพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรสนับสนุนการสอน และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ดังนี้

๓.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๒ สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และ ครู

๓.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้แก่

(๑) กลุ่มตำแหน่งการเงิน / บัญชี / พัสดุ

(๒) กลุ่มตำแหน่งธุรการ / บันทึกข้อมูล

(๓) กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ / อนามัยโรงเรียน

(๔) กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์ / โสตทัศนศึกษา

๓.๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป) ได้แก่ การโรง

๔. เกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง

๔.๑ กรณีที่ ๑ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คน ลงมา

ตำแหน่ง	นักเรียน ๒๐	นักเรียน ๒๑-๔๐	นักเรียน ๔๑-๖๐	นักเรียน ๖๑-๘๐	นักเรียน ๘๑-๑๐๐	นักเรียน ๑๐๑-๑๒๐
๑. สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒. สายงานการสอน	๑	๒	๓	๔	๕	๖
๓. บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	๑	๑	๑
๔. บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	๑					

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ ๕ ชั่วโมง

๔.๒ กรณีที่ ๒ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๑ คนขึ้นไป

๔.๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา

(๑) นักเรียน ๑๒๑-๓๕๕ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน

(๒) นักเรียน ๓๖๐-๗๑๕ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการ

สถานศึกษา ๑ คน

(๓) นักเรียน ๗๒๐-๑,๐๗๕ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการ

สถานศึกษา ๒ คน

(๔) นักเรียน ๑,๐๘๐-๑,๖๓๕ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการ

สถานศึกษา ๓ คน

(๕) นักเรียน ๑,๖๔๐ คนขึ้นไป มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการ

สถานศึกษา ๔ คน

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอน ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๕ ชั่วโมง และให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานบริหาร ดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน ต้องทำหน้าที่ทั้งด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านปกครอง และด้านบริการ

(๒) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ คน แบ่งงานเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ กับฝ่ายบริหาร ปครองและบริการ

(๓) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓ คน แบ่งงานเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร กับฝ่ายปกครองและบริการ

(๔) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๔ คน แบ่งงานเป็น ๔ ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง และฝ่ายบริการ

๔.๒.๒ สายงานการสอน

(๑) ระดับก่อนประถมศึกษา (จำนวน)

$$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times \text{นักเรียน : ห้อง} + \text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน : ครู} \quad \quad \quad \text{นักเรียน : ครู}}$$

๒

$$\text{อัตราส่วน} \quad \text{นักเรียน : ครู} = ๒๕ : ๑ \quad \quad \text{นักเรียน : ห้อง} = ๓๐ : ๑$$

(๒) ระดับประถมศึกษา (จำนวน)

$$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times \text{นักเรียน : ห้อง} + \text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน : ครู} \quad \quad \quad \text{นักเรียน : ครู}}$$

๒

$$\text{อัตราส่วน} \quad \text{นักเรียน : ครู} = ๒๕ : ๑ \quad \quad \text{นักเรียน : ห้อง} = ๔๐ : ๑$$

(๓) ระดับมัธยมศึกษา (จำนวน)

จำนวนห้องเรียน X นักเรียน : ห้อง

นักเรียน : ครู

อัตราส่วน นักเรียน : ครู = ๒๐ : ๑ นักเรียน : ห้อง = ๔๐ : ๑

(๔) ระดับอาชีวศึกษา (จำนวน)

จำนวนห้องเรียน X นักเรียน : ห้อง

นักเรียน : ครู

อัตราส่วน นักเรียน : ครู = ๒๐ : ๑ นักเรียน : ห้อง = ๔๐ : ๑

๔.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน

๔.๓.๑ บุคลากรสนับสนุนการสอน ให้มีจำนวนประมาณร้อยละ ๑๐ ของจำนวน พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานการสอน ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนพนักงานครู สายงานการสอน	บุคลากร สนับสนุนการสอน	ความรู้ความสามารถ
๑๐๑-๒๐๐	๖	๑	พิจารณาตามความจำเป็น ดังนี้
๒๐๑-๔๐๐	๑๒	๑	๕. การเงิน / บัญชี / พัสดุ
๔๐๑-๖๐๐	๒๐	๒	๖. ธุรกิจ / บันทึกข้อมูล
๖๐๑-๘๐๐	๒๘	๓	๗. โฆษณาการ / อนามัยโรงเรียน
๘๐๑-๑,๐๐๐	๓๖	๔	๘. คอมพิวเตอร์ / โสตทัศนศึกษา
๑,๐๐๑-๑,๒๐๐	๔๔	๔	
๑,๒๐๑-๑,๔๐๐	๕๒	๕	
๑,๔๐๑-๑,๖๐๐	๖๐	๖	
๑,๖๐๑-๑,๘๐๐	๖๘	๗	
๑,๘๐๑-๒,๐๐๐	๗๖	๘	
๒,๐๐๑-๒,๒๐๐	๘๔	๘	
๒,๒๐๑-๒,๔๐๐	๙๒	๙	
๒,๔๐๑-๒,๖๐๐	๑๐๐	๑๐	
๒,๖๐๑-๒,๘๐๐	๑๐๘	๑๑	
๒,๘๐๑-๓,๐๐๐	๑๑๖	๑๒	
๓,๐๐๑-๔,๐๐๐	๑๔๐	๑๔	

๔.๓.๒ สำหรับสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานการสอน เกินเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด จะมีบุคลากรสนับสนุนการสอนได้จำนวนเท่าใด ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

- ๔.๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ตำแหน่งภารโรง ให้มีจำนวนตามอัตราส่วน ดังนี้
- | | |
|--|------------------|
| (๑) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องไม่เกิน ๑๒ ห้อง | มีการโรงได้ ๑ คน |
| (๒) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๑๓ - ๒๔ ห้อง | มีการโรงได้ ๒ คน |
| (๓) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๒๕ - ๓๖ ห้อง | มีการโรงได้ ๓ คน |
| (๔) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๓๗ - ๔๘ ห้อง | มีการโรงได้ ๔ คน |
| (๕) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๔๙ ห้องขึ้นไป | มีการโรงได้ ๕ คน |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่  เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายเสรี ศรีหะไตร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๗



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม ๑๐๓๐๐

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

- อ้างอิง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๕๐ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๕
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๕
๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕
๔. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๓๕ ลงวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐
๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๔ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. บัญชีสำรวจตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบรายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๔ ฉบับ
๓. คู่มือการบันทึกข้อมูลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างทางระบบ Internet จำนวน ๑ ชุด
๔. สรุปสาระสำคัญมาตรฐานทั่วไปด้วยการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ ชุด

ตามที่คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม และแจ้งให้จังหวัดตรวจสอบและรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษา นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นขอเรียนว่า บัดนี้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหารตามหนังสือที่อ้างถึง ๕ มีผลใช้บังคับแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย จึงขอให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑. เพื่อให้การสรรหาเป็นไปตามข้อ ๑๒ แห่งประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ขอให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และเป็นตำแหน่งว่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดย ๒ วิธี ดังนี้

๑.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ประสงค์จะดำเนินการด้วยวิธีการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งและระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างนั้น เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นที่สามารถดำเนินการได้ภายในกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๑.๒ กรณีที่ไม่ดำเนินการสรรหาตาม (๑) การสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นอำนาจของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ในการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างนั้น ซึ่งเป็นไปโดยผลของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐

๒. ในการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ขอให้พิจารณาตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อย่างเคร่งครัด

๓. การดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างนั้น ขอให้ตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งให้เป็นไปด้วยความรอบคอบ โดยเฉพาะตำแหน่ง “ฝ่าย” ที่มีการกำหนดไม่ถูกต้องและได้รับการเยียวยาภายใต้เงื่อนไขตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒

๔. ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา รายงานข้อมูลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างพร้อมระบุเลขที่ตำแหน่งและความประสงค์ในการดำเนินการสรรหาตามข้อ ๑ ให้จังหวัดตามแบบที่กำหนด จำนวน ๒ ชุด เพื่อให้จังหวัดได้จัดทำทะเบียนตำแหน่งที่ว่างต่อไป

๕. การรายงานข้อมูลครั้งนี้ เป็นการยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่จังหวัดได้รายงานมาแล้วตามหนังสือที่อ้างถึง ๔ ซึ่งอาจมีการปรับแก้ข้อมูลโดยการเพิ่มหรือลดจำนวนให้เป็นไปตามข้อเท็จจริงและเงื่อนไขของการสรรหาได้ โดยเฉพาะกรณีการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จะดำเนินการ จึงขอให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการด้วยความรอบคอบเนื่องจากมีผลผูกพันเกี่ยวกับการสงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาจากบัญชีการสรรหาของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

๖. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีข้อสั่งการว่าการดำเนินการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารในครั้งนี้ ถือว่าเป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงมหาดไทยที่จังหวัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามเจตนารมณ์ของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติในการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง จึงขอความร่วมมือจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ จัดประชุมชี้แจงสาระสำคัญของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้แก่ผู้บริหารท้องถิ่นและปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจและดำเนินการได้อย่างถูกต้อง ทั้งนี้ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้สรุปสาระสำคัญมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓

๖.๒ แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานข้อมูลสำรวจตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
ส่งให้จังหวัด และขอให้จังหวัดรวบรวมให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทางระบบ Internet
ที่ http://rangsitdev.com/dla_hr/index.php โดยใช้ Username และ Password ที่ส่งมาพร้อมนี้ และส่งข้อมูล
ที่เป็นเอกสารหลักฐานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายดุขฎิ สุวัฒน์วิทยากร)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๓
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕

- ตัวอย่าง -

แบบสรุปรายงานการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา

จังหวัดสระบุรี

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ	
๑	อบจ.สระบุรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	นักบริหารงานท้องถิ่น	สูง	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑	ปรับปรุงครั้งแรก/รับโอนไม่ได้	
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	กลาง	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑		
		หัวหน้าฝ่ายบัญชี	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑		
		หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑		
๒	ทม.สระบุรี	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	สูง	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑		
๓	อบต.บ้านป่า	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	กลาง	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑		
		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑		
๔	ทม.พระพุทธบาท	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา	-	xxxxx - x	๒		
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา	-	xxxxx - x	๑		
					รวม	๑๐		

ตรวจสอบแล้วข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....)

ท้องถิ่นจังหวัด

หมายเหตุ ๑. ขอให้จัดทำข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel และจัดส่งที่ jirapat8888@hotmail.com หรือ ID Line : jirapat8888

๒. กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีการปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับต้น เป็นระดับกลาง หรือกรณีเทศบาลที่มีการปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับต้น เป็นระดับกลาง ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ใส่ข้อมูลในช่องหมายเหตุว่า "ปรับปรุงครั้งแรก"

๓. ขอให้ตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง ชื่อสายงาน ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ให้ถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบแห่ง

- ตัวอย่าง -

แบบรายงานการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	อบจ.สระบุรี	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	นักบริหารงานท้องถิ่น	สูง	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑	ปรับปรุงครั้งแรก/รับโอนไม่ได้
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	กลาง	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑	
		หัวหน้าฝ่ายบัญชี	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑	
		หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	๑	
					รวม	๔	

ตรวจสอบแล้วข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมายเหตุ ๑. ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานข้อมูลตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างและมีความประสงค์ให้ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

๒. กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีการปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับต้น เป็นระดับกลาง หรือกรณีเทศบาลที่มีการปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับต้น เป็นระดับกลาง ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ใส่ข้อมูลในช่องหมายเหตุว่า "ปรับปรุงครั้งแรก"

๓. ขอให้ตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง ชื่อสายงาน ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ให้ถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบแห่ง

- ตัวอย่าง -

แบบสรุปรายงานการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาเอง

จังหวัดสระบุรี

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	วิธีการสรรหา	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ทม.สระบุรี	ผู้อำนวยการสำนักการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สูง	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		ผู้อำนวยการสำนักการประปา	นักบริหารงานประปา	สูง	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	กลาง	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	กลาง	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรมโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
๒	ทต.ปือกแป็ก	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
๓	ทต.หนองแค	หัวหน้าฝ่ายการโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
๔	อบต.โคกสว่าง	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
๕	อบต.หนองปลาไหล	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
รวม							๑๐	

ตรวจสอบแล้วข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....)

ท้องถิ่นจังหวัด

หมายเหตุ ๑. ขอให้จัดทำข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel และจัดส่งที่ jirapat8888@hotmail.com หรือ ID Line : jirapat8888

๒. ขอให้ตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง ชื่อสายงาน ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ให้ถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

๓. ขอให้พิจารณาตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่หลักเกณฑ์กำหนด

- ตัวอย่าง -

แบบรายงานการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐
กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาเอง

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	วิธีการสรรหา	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ทม.สระบุรี	ผู้อำนวยการสำนักการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	สูง	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		ผู้อำนวยการสำนักการประปา	นักบริหารงานประปา	สูง	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	กลาง	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	กลาง	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
		หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรมโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	xx - x - xx - xxxx - xxx	รับโอน	๑	
รวม							๖	

ตรวจสอบแล้วข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

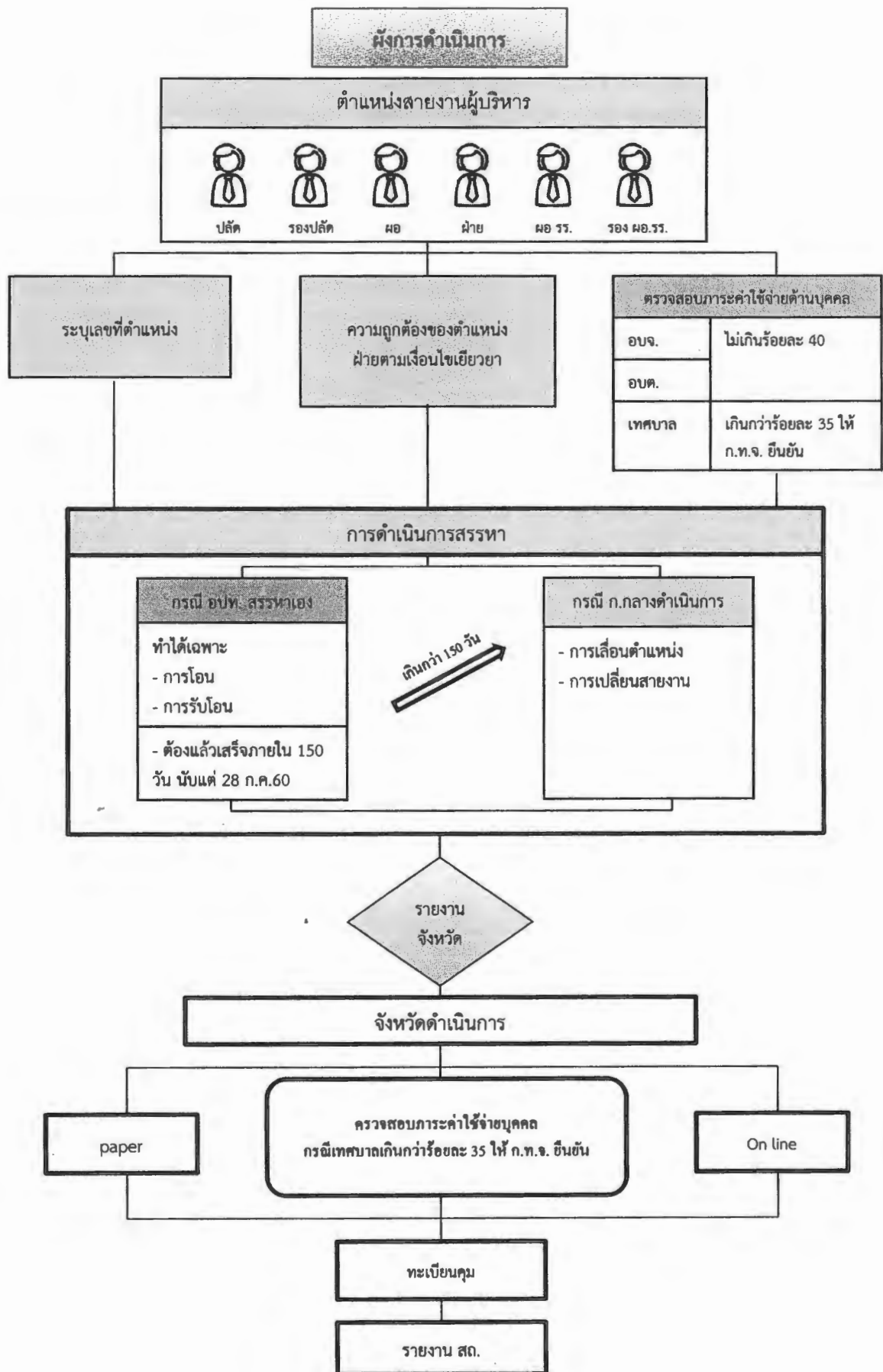
(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หมายเหตุ ๑. ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานข้อมูลตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างและมีความประสงค์ดำเนินการสรรหาเอง ให้จังหวัด จำนวน ๒ ชุด

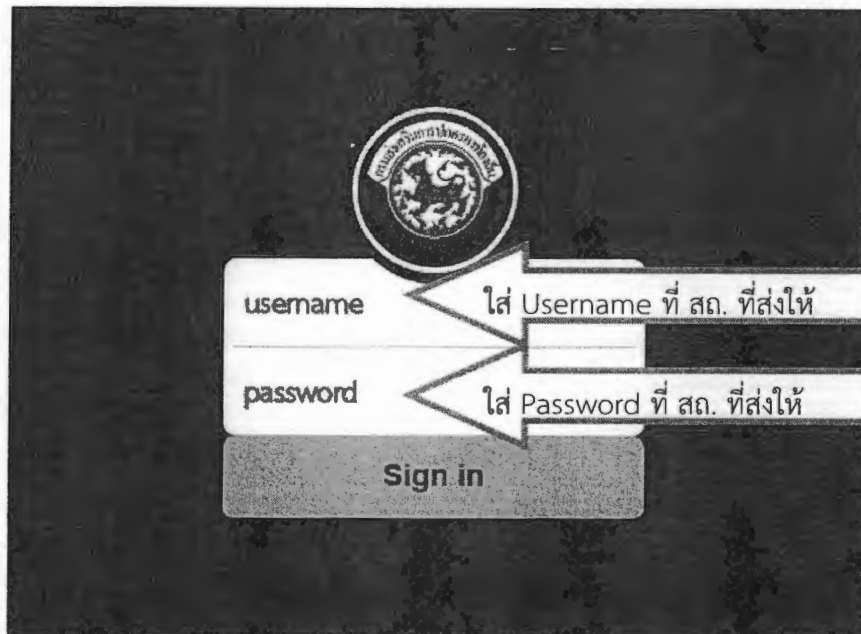
๒. ขอให้ตรวจสอบรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง ชื่อสายงาน ระดับตำแหน่ง และเลขที่ตำแหน่ง ให้ถูกต้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

๓. ขอให้พิจารณาตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามที่หลักเกณฑ์กำหนด



คู่มือการบันทึกตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างที่ประสงค์ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการ
สอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก

1. พิมพ์ที่อยู่เว็บไซต์ : URL http://rangsitdev.com/dla_hr/index.php

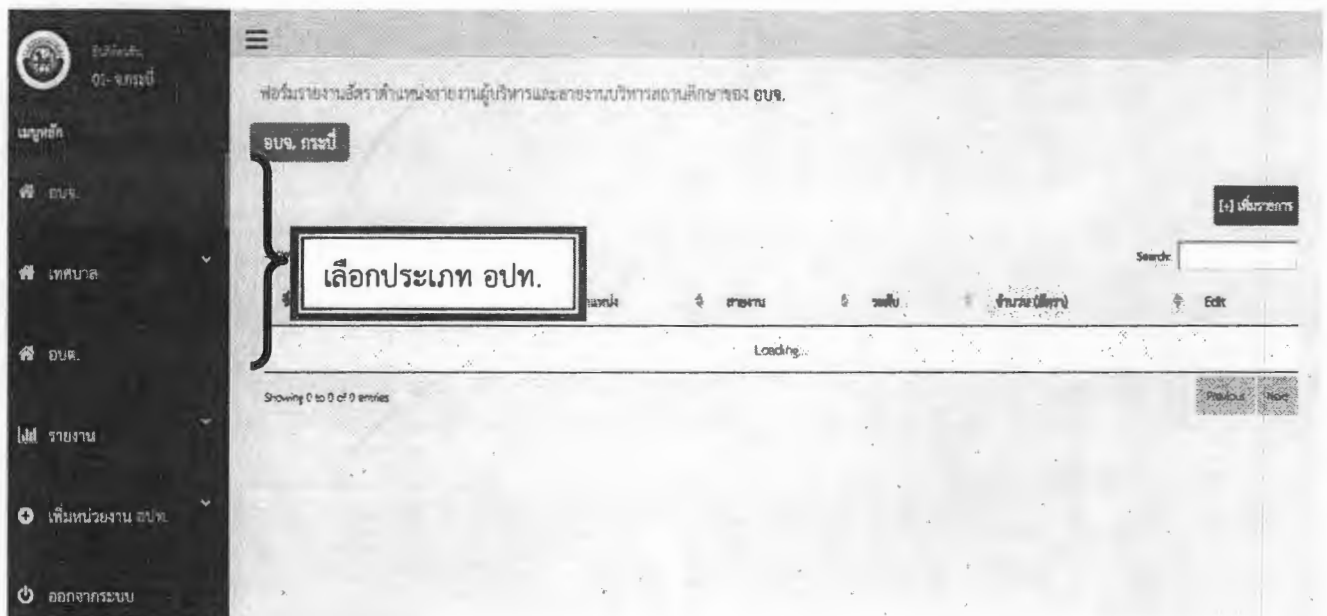


username ใส่ Username ที่ สก. ที่ส่งให้

password ใส่ Password ที่ สก. ที่ส่งให้

Sign in

2. เลือกขนาด อปท. ที่ต้องการใส่ข้อมูล



อปท. กรงป๋

เลือกประเภท อปท.

เพิ่มรายการ

Showing 0 to 0 of 0 entries

3. จากนั้นกด เพิ่มรายการ

The screenshot shows a web application interface. On the left is a dark sidebar with a logo and menu items: 'เมนูหลัก', 'ยบจ.', 'เว็บบอร์ด', 'ยบต.', 'รายงาน', 'เพิ่มหน่วยงาน ยบต.', and 'ออกจากระบบ'. The main area has a header with a title bar and a search bar. Below the header is a table with columns: 'ตำแหน่ง', 'สายงาน', 'ระดับ', 'เลขที่ตำแหน่ง', 'จำนวน (อัตรา)', and 'หมายเหตุ'. The table is currently empty, showing 'Showing 0 to 0 of 0 entries'. A large arrow points to the 'เพิ่มรายการ' (+) button in the top right corner of the table area.

4. เพิ่มตำแหน่งและใส่รายละเอียดตำแหน่งที่ต้องการเพิ่ม (ตำแหน่ง สายงาน ระดับ เลขที่ตำแหน่ง จำนวน) จากนั้น กด บันทึกข้อมูล

The screenshot shows a form titled 'แบบฟอร์มเพิ่มรายการ' (Add Record Form). The form contains the following fields:

- ตำแหน่ง: A dropdown menu with 'ปลัด' selected.
- ตำแหน่ง: A text input field.
- สายงาน: A dropdown menu with 'นักบริหารงานท้องถิ่น' selected.
- ระดับ: A dropdown menu with 'ระดับต้น' selected.
- เลขที่ตำแหน่ง: A text input field.
- จำนวน (อัตรา): A text input field.
- หมายเหตุ: A text input field.

At the bottom of the form, there are three buttons: 'บันทึก' (Save), 'Close', and 'บันทึกข้อมูล' (Save Data). A large arrow points to the 'บันทึก' button.

5.สามารถตรวจสอบรายงานการสรุปยอดตำแหน่งว่างของ อบท. ได้จากแถบรายงาน และสามารถบันทึกเป็นไฟล์ Excel ได้

The screenshot shows a web application interface. On the left is a dark sidebar with a logo at the top, followed by the text 'ยินดีต้อนรับ, 01- จ.กระบี่'. Below this is a 'เมนูหลัก' (Main Menu) section with icons and labels for 'อบจ.', 'เทศบาล', 'อบต.', and 'รายงาน' (Reports). Under 'รายงาน', there are two options: 'สรุปรายงานตำแหน่งว่าง' (Summary of vacant positions report) and 'สรุปยอดตำแหน่งว่าง' (Summary of vacant positions). The main content area on the right has a title 'ฟอร์มรายงานอัตราตำแหน่งสายงานผู้บริหาร' (Form for reporting the ratio of vacant positions for management staff) and a button 'อบจ. กระบี่'. Below this is a 'Show 10 entries' filter. A table header is visible with columns 'ชื่ออบท.' (Name of the organization) and 'ตำแหน่ง' (Position). Below the table, it says 'Showing 0 to 0 of 0 entries'. A bracket on the right side of the table area points to a box labeled 'สรุปยอดตำแหน่งว่าง' (Summary of vacant positions).

6. เมื่อจังหวัดบันทึกข้อมูล ไม่ต้องส่งหรือดำเนินการใด ข้อมูลที่บันทึกจะถูกจัดเก็บในฐานข้อมูลที่ สน.บถ. ใช้ดำเนินการ

USERNAME	PASSWORD	จังหวัด
dla0001	DuN3Ed	กระบี่
dla0002	cD7KYW	กาญจนบุรี
dla0003	78tqCU	กาฬสินธุ์
dla0004	UjPbaG	กำแพงเพชร
dla0005	GxvhUA	ขอนแก่น
dla0006	LHEjx9	จันทบุรี
dla0007	Xn7tM7	ฉะเชิงเทรา
dla0008	XMDcHT	ชลบุรี
dla0009	Ubnr9q	ชัยนาท
dla0010	F4LdsT	ชัยภูมิ
dla0011	SSqaF8	ชุมพร
dla0012	mhAhcc	เชียงราย
dla0013	muXFBF	เชียงใหม่
dla0014	THQFRd	ตรัง
dla0015	qPejzf	ตราด
dla0016	WkcfRY	ตาก
dla0017	ah42DB	นครนายก
dla0018	BMgUEa	นครปฐม
dla0019	7JjU Hr	นครพนม
dla0020	7X55fc	นครราชสีมา
dla0021	XquLp9	นครศรีธรรมราช
dla0022	ehKZeL	นครสวรรค์
dla0023	nk6TTt	นนทบุรี
dla0024	NPjKdC	นราธิวาส
dla0025	3qCGVA	น่าน

dla0026	XP8QbS	บึงกาฬ
dla0027	FPzBdZ	บุรีรัมย์
dla0028	XwgmXP	ปทุมธานี
dla0029	rmcmEn	ประจวบคีรีขันธ์
dla0030	snkex4	ปราจีนบุรี
dla0031	HakSPB	ปัตตานี
dla0032	S23FRY	พระนครศรีอยุธยา
dla0033	qzH8cj	พะเยา
dla0034	bJNxtj	พังงา
dla0035	LSeRFz	พัทลุง
dla0036	U6cceK	พิจิตร
dla0037	K8KXnm	พิษณุโลก
dla0038	tk2MqY	เพชรบุรี
dla0039	2SQFDQ	เพชรบูรณ์
dla0040	aQ5MkS	แพร่
dla0041	CH4KyY	ภูเก็ต
dla0042	racnmE	มหาสารคาม
dla0043	nXX7k6	มุกดาหาร
dla0044	LvL8SJ	แม่ฮ่องสอน
dla0045	a6bsWw	ยโสธร
dla0046	VmHbEY	ยะลา
dla0047	GWuzBS	ร้อยเอ็ด
dla0048	UbBKpy	ระนอง
dla0049	UNBLVs	ระยอง
dla0050	zfnapZ	ราชบุรี
dla0051	RkkTH9	ลพบุรี

dla0052	NSmg97	ลำปาง
dla0053	MFqeNT	ลำพูน
dla0054	3cejZW	เลย
dla0055	cneQw3	ศรีสะเกษ
dla0056	GbTrwq	สกลนคร
dla0057	ZGx6n2	สงขลา
dla0058	KMRZTL	สตูล
dla0059	dxeY8x	สมุทรปราการ
dla0060	fv58ht	สมุทรสงคราม
dla0061	UXEtFA	สมุทรสาคร
dla0062	kDhteg	สระแก้ว
dla0063	buJ3VT	สระบุรี
dla0064	YQTztp	สิงห์บุรี
dla0065	D7VUDK	สุโขทัย
dla0066	6Tyt8y	สุพรรณบุรี
dla0067	cdTDpk	สุราษฎร์ธานี
dla0068	VcGLhZ	สุรินทร์
dla0069	wS4jKW	หนองคาย
dla0070	XjNCLh	หนองบัวลำภู
dla0071	unP5Ur	อ่างทอง
dla0072	LtEgLr	อำนาจเจริญ
dla0073	DwN7VD	อุดรธานี
dla0074	zejcps	อุดรดิตถ์
dla0075	VcVwUn	อุทัยธานี
dla0076	HGyzAU	อุบลราชธานี
dla0077	QaEFKY	เมืองพัทยา

สรุปสาระสำคัญมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

หมวด	เรื่อง	สาระสำคัญ
๑	บททั่วไป	๑. “การสรรหา” หมายความว่า การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร ๒. การดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ๓. ค่าธรรมเนียมในการสรรหาเป็นไปตามอัตราที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๔. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ๕. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. อาจแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อดำเนินการสรรหาได้ ซึ่งคณะกรรมการมี จำนวนห้าคน โดยมีอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ
๒	อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหา	คณะกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ ๑. ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ๒. ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ๓. กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกให้ดำเนินการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทราบ ๔. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา ๕. วินิจฉัยและแก้ปัญหาการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา ๖. แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะกรรมการ ๗. รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ ๘. เรื่องอื่นๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มอบหมาย
๓	การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่าง ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ไม่ก่อนหกสิบวันนับแต่วันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดประสงค์จะใช้วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่ง โดยความสมัครใจ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากครบระยะเวลาแล้ว ไม่สามารถ

หมวด	เรื่อง	สาระสำคัญ
		ดำเนินการให้ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทนได้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศยกเลิก แล้วรายงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทราบ หากมีเหตุผลความจำเป็น ให้ขอขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดำเนินการแล้ว แต่ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้ง ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เพื่อรายงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป โดยต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.” และให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เท่านั้น ๒. นอกจากกรณีตามข้อ ๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้ง ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด รวบรวมข้อมูลตำแหน่งว่าง รายงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทุกวันที่ยี่สิบของเดือน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.” และให้ส่งวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เท่านั้น
๔	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสรรหา	๑. ประกาศรับสมัครสรรหาให้ระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ เช่น ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตรารว่างที่อาจจะบรรจุแต่งตั้ง คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสรรหาสำหรับตำแหน่งนั้น วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสรรหา เป็นต้น ๒. ประกาศรับสมัครสรรหาให้เผยแพร่ก่อนวันรับสมัครสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ ๓. การรับสมัครสรรหาให้รับสมัครทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสรรหา โดยมีระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ ขยายได้ไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ๔. ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเข้ารับการสรรหาก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ ๕. ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สรรหาก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ
๕	หลักสูตรการสรรหาและวิธีการวัดผล	กำหนดให้มีการทดสอบ ๒ ภาค ดังนี้ ๑. <u>ภาคความรู้ความสามารถ</u> สายงานผู้บริหาร ระดับต้น และระดับกลาง ให้ทดสอบด้วยการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับสายงานผู้บริหาร ระดับสูง ให้ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร

หมวด	เรื่อง	สาระสำคัญ
		๒. ภาควิชาความเหมาะสม ให้ทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ปฏิภาณไหวพริบ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ การนำเสนอวิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ
๖	การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา	๑. การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าผู้ขึ้นบัญชีนั้นได้คะแนนการสอบรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยจัดเรียงคะแนนตามลำดับคะแนนรวมสูงสุดลงมา ๒. บัญชีผู้ผ่านการสรรหามีอายุไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี
๗	การใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา	๑. บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่งตั้งในตำแหน่งและสายงานนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเดียวกัน เว้นแต่จะมีการกำหนดเงื่อนไขการดำรงตำแหน่งเป็นการเฉพาะ ๒. ผู้ผ่านการสรรหาต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด หากผู้ขึ้นบัญชียังไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมก็ให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน และต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น ๓. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความเห็นชอบ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด แล้วแต่กรณี แต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้ผ่านการสรรหา ๔. ให้กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควบคุมการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้เรียกผู้ผ่านการสรรหาเรียงตามลำดับที่
๘	การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นการเฉพาะราย	ผู้ผ่านการสรรหา ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้ผ่านการสรรหา คือ ๑. ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน ๒. ผู้นั้นทำหนังสือแสดงความประสงค์ขอสละสิทธิรับการแต่งตั้ง ๓. ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ตามกำหนดเวลาที่จะแต่งตั้ง ๔. ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สรรหาไปแล้ว ๕. เหตุอื่นตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
๙	กรณีพบการทุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา	กรณีการพบการทุจริตหรือพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรม ในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสรรหา ให้คณะกรรมการสรรหามีอำนาจในการพิจารณาระงับ หรือยกเลิกการสรรหาในครั้งนั้น แต่หากเป็นกรณีได้ประกาศขึ้นบัญชีแล้ว ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีอำนาจยกเลิกประกาศการขึ้นบัญชีทั้งหมดหรือเป็นการเฉพาะรายได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้กระทำการทุจริตต้องรับผิดชอบ ต่อความเสียหายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

หมวด	เรื่อง	สาระสำคัญ
	บทเฉพาะกาล	ในระยะเริ่มแรกให้ดำเนินการดังนี้ ๑. การนับระยะเวลาสำหรับตำแหน่งว่างให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้ ใช้บังคับเป็นต้นไป ๒. ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สํารวจตำแหน่งและอัตราสายงาน ผู้บริหารว่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา พร้อมทั้งรายงานให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทราบ เพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางการย้ายให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในหมวด ๖ การย้าย ข้อ ๑๕๔ ถึงข้อ ๑๖๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

ข้อ ๔ การย้ายพนักงานส่วนตำบล ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๕ การย้ายพนักงานส่วนตำบลให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ ๖ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน และประเภทเดิม ให้ส่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในชั้นเดิม ทั้งนี้ ต้องเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังสามปีหรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

ข้อ ๗ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณีเป็นตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน ให้ส่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้นในประเภทและระดับเดียวกัน โดยให้ได้รับเงินเดือนในชั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อนและให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น ให้ใช้แบบประเมินตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(๓) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

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

ข้อ ๘ กรณีการย้ายพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

กรณีการย้ายได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนตามพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ได้รับคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

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

(๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลการปฏิบัติงานและผลงาน

ข้อ ๑๐ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงานให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด

การย้ายพนักงานส่วนตำบลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด

ข้อ ๑๑ การย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการให้กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ในการย้ายพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน

ข้อ ๑๒ ในการส่งย้ายพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลในการเลื่อนระดับสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจทำให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ ๑๓ เมื่อมีคำสั่งย้ายพนักงานส่วนตำบลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ ๑๔ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานบริหาร ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ข้อ ๑๕ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานการสอน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายกองคํการบริหาร ส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยน พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานการสอน โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือสาขาวิชาเอก เดียวกันได้เป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๑๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนหลักเกณฑ์นี้ ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายเสรี ศรีหะไตร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘

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

พศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐

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

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่าประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ข้อ ๕ กำหนดให้มาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งนี้ให้มีผลใช้บังคับโดยตรงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมกรุงเทพมหานคร รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ รวมทั้งแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชจร ศรีชวโนทัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๔-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๓



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ให้คล่องเป็นไปด้วยดี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๓ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ให้เป็นไปตามประกาศนี้

บรรดาประกาศหรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

“ก.จ.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

“การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น” หมายความว่า การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักความสมัครใจได้

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

หมวด ๑

คณะกรรมการการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการจำนวนสองระดับ ได้แก่ คณะกรรมการระดับส่วนกลาง และ คณะกรรมการระดับจังหวัด

ข้อ ๖ คณะกรรมการระดับส่วนกลาง มีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ. ซึ่ง ก.จ. คัดเลือกเป็นประธานกรรมการ

(๒) บุคคลซึ่ง ก.จ. คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน และ ด้านรัฐศาสตร์หรือการบริหารราชการแผ่นดินจำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๔) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ให้เลขานุการคณะกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นเลขานุการ โดยมีเลขานุการคณะกรรมการด้านกฎหมายของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ที่ เลขานุการ ก.จ. แต่งตั้งจำนวนหนึ่งคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ ก.จ. คัดเลือกตาม (๒) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.จ.

ข้อ ๗ คณะกรรมการระดับจังหวัด (ระบุชื่อจังหวัด) มีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.จ.จ. มอบหมาย เป็นประธาน อนุกรรมการ

(๒) บุคคลซึ่ง ก.จ.จ. คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน และ ด้านรัฐศาสตร์หรือการบริหารราชการแผ่นดินจำนวนหนึ่งคน

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.จ.จ. มอบหมาย จำนวนหนึ่งคน

(๔) ท้องถิ่นจังหวัด

ให้ประธาน ก.จ.จ. แต่งตั้งข้าราชการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการได้อีกจำนวน ไม่เกินสองคน

อนุกรรมการที่ ก.จ.จ. คัดเลือก ตาม (๒) มิให้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งใดๆ ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หรือผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด และให้มีวาระ การดำรงตำแหน่งเท่ากับผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ.

ข้อ ๘ คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ดังนี้

(๑) แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดและการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือ ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่

(๒) เสนอความเห็นและแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อ ก.จ. เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่าง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้นำชุมชน

(๓) เสนอแนะการแก้ไขปรับปรุงการกำหนดรายละเอียด เพื่อปฏิบัติการตามประกาศนี้ ต่อ ก.จ.

(๔) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ ก.จ. มอบหมาย

ข้อ ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามความในหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ แล้ว ให้อนุกรรมการตามข้อ ๖ (๑) (๒) และข้อ ๗ (๒) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ ก.จ. หรือ ก.จ.จ. แล้วแต่กรณี มีมติเสียงข้างมากให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุมีความประพฤติเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีงาม หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่

กรณี ก.จ.จ. มีมติให้อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.จ.จ. รายงาน ก.จ. เพื่อทราบ

ข้อ ๑๐ ให้นำความในหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

หมวด ๒

การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

ส่วนที่ ๑

กรณีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ข้อ ๑๑ ผู้มีสิทธิยื่นคำขอหรือแจ้งให้มีการพิจารณาโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีที่มี เหตุผลความจำเป็นต่อ ก.จ. หรือคณะอนุกรรมการ ได้แก่

(๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) ผู้นำชุมชน

(๔) ผู้ว่าราชการจังหวัดเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

กรณีคณะอนุกรรมการระดับส่วนกลางได้รับคำขอหรือการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาเหตุผล ความจำเป็นว่า จะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งให้คณะอนุกรรมการระดับจังหวัดดำเนินการก็ได้ หากพิจารณา เห็นว่า การส่งเรื่องดังกล่าวให้คณะอนุกรรมการระดับจังหวัดดำเนินการจะเป็นประโยชน์มากกว่า

กรณี ก.จ. ได้รับคำขอหรือการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เลขานุการ ก.จ. ส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการ พิจารณาต่อไป

ข้อ ๑๒ เมื่อคณะอนุกรรมการได้รับคำขอหรือได้รับแจ้งตามข้อ ๑๑ ให้ประธานคณะอนุกรรมการ จัดให้มีการประชุมครั้งแรก โดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การกำหนดประเด็นของเรื่อง

(๒) การกำหนดแนวทางแสวงหาข้อเท็จจริง

(๓) การแจ้งประเด็นปัญหาหรือข้อเท็จจริงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องชี้แจง

(๔) เรื่องอื่นๆ ที่จำเป็น

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ให้แล้วเสร็จภายในสี่สัปดาห์ นับแต่วันประชุมครั้งแรก ในกรณีจำเป็นอาจขยายระยะเวลาได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสัปดาห์นับแต่วันสิ้นสุด ระยะเวลาดังกล่าว และให้แจ้งการขยายเวลาพร้อมเหตุผลให้ผู้ยื่นคำขอ แล้วรายงานให้ ก.จ. และผู้เกี่ยวข้องทราบ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการดำเนินการพร้อมทั้งพยานหลักฐาน และความเห็นต่อ ก.จ. เพื่อพิจารณา เมื่อ ก.จ. มีมติเป็นประการใดให้นายกองคการบริหารส่วนจังหวัดที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ ให้เป็นไปตามมติดังกล่าวภายในสี่สัปดาห์นับแต่วันที่รับแจ้งมติ

ส่วนที่ ๒ กรณีการเพิ่มประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๔ การโอนที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คณะกรรมการ ดำเนินการตามข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ แล้วรายงานผลการดำเนินการพร้อมทั้งพยานหลักฐานและความเห็นต่อ ก.จ. เพื่อพิจารณาตามที่เห็นสมควร เมื่อ ก.จ. มีมติเป็นประการใดให้นายกองคการบริหารส่วนจังหวัดที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ ให้เป็นไปตามมติดังกล่าวภายในสี่สัปดาห์นับแต่วันที่รับแจ้งมติ

หมวด ๓ มาตรการชั่วคราวเพื่อบรรเทาความเสียหาย

ข้อ ๑๕ กรณีเหตุจำเป็นมีสภาพร้ายแรงที่อาจทวีความรุนแรงมากขึ้นหรือยากแก่การเยียวยา ในภายหลัง ประธาน ก.จ. หรือผู้ซึ่งประธาน ก.จ. มอบหมาย หรือประธาน ก.จ.จ. แล้วแต่กรณี อาจมีคำสั่งให้ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่อื่นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นหรือส่วนราชการอื่น ภายในเขตจังหวัด หรือให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นเป็นระยะเวลาไม่เกินหกสัปดาห์ กรณี มีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาได้สองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสัปดาห์

การสั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง กรณีนอกเขตจังหวัด เป็นอำนาจของประธาน ก.จ. หรือผู้ซึ่งประธาน ก.จ. มอบหมาย สำหรับกรณีภายในเขตจังหวัดเป็นอำนาจของ ประธาน ก.จ.จ.

เมื่อประธาน ก.จ. หรือผู้ซึ่งประธาน ก.จ. มอบหมาย หรือประธาน ก.จ.จ. มีคำสั่งตามวรรคสองแล้ว ให้เสนอ ก.จ. หรือ ก.จ.จ. แล้วแต่กรณี ในการประชุมคราวต่อไป เพื่อมีมติเห็นชอบ หาก ก.จ. หรือ ก.จ.จ. มีมติเห็นชอบ ให้คำสั่งมีผลต่อไป หากมีมติไม่เห็นชอบ ให้คำสั่งเป็นอันระงับ

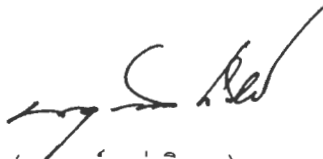
ข้อ ๑๖ การรับเงินเดือน สิทธิประโยชน์ หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ที่ถูกสั่งไปปฏิบัติหน้าที่ ตามข้อ ๑๕ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือกฎที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ถือว่าคำสั่งตามข้อ ๑๕ เป็นการอนุมัติ อนุญาต จากผู้มีอำนาจตามกฎหมาย หรือกฎว่าด้วยการนั้น

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๗ การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้ บังคับและยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ โดยให้ถือว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหาข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ให้ลุล่วงเป็นไปด้วยดี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ และข้อ ๔ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การโอนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๓ และ ข้อ ๔ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ให้เป็นไปตามประกาศนี้

บรรดาประกาศหรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.ท.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

“ก.ท.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด

“การโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น” หมายความว่า การโอนพนักงานเทศบาลในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรี หรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลตามหลักความสมัครใจได้

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

44✓

หมวด ๑

คณะกรรมการการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการจำนวนสองระดับ ได้แก่ คณะกรรมการระดับส่วนกลาง และ คณะกรรมการระดับจังหวัด

ข้อ ๖ คณะกรรมการระดับส่วนกลาง มีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. ซึ่ง ก.ท. คัดเลือกเป็นประธานกรรมการ

(๒) บุคคลซึ่ง ก.ท. คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน และ ด้านรัฐศาสตร์หรือการบริหารราชการแผ่นดินจำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๔) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ให้เลขานุการคณะกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล เป็นเลขานุการ โดยมีเลขานุการคณะกรรมการด้านกฎหมายของพนักงานเทศบาล และผู้ที่เลขานุการ ก.ท. แต่งตั้งจำนวนหนึ่งคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ ก.ท. คัดเลือกตาม (๒) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.

ข้อ ๗ คณะกรรมการระดับจังหวัด (ระบุชื่อจังหวัด) มีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.ท.จ. มอบหมาย เป็นประธาน กรรมการ

(๒) บุคคลซึ่ง ก.ท.จ. คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน และ ด้านรัฐศาสตร์หรือการบริหารราชการแผ่นดินจำนวนหนึ่งคน

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.ท.จ. มอบหมาย จำนวนหนึ่งคน

(๔) ท้องถิ่นจังหวัด

ให้ประธาน ก.ท.จ. แต่งตั้งข้าราชการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการได้อีกจำนวน ไม่เกินสองคน

อนุกรรมการที่ ก.ท.จ. คัดเลือก ตาม (๒) มิให้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งใดๆ ในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น หรือผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด และให้มีวาระ การดำรงตำแหน่งเท่ากับผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.

ข้อ ๘ คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผล ความจำเป็น ดังนี้

(๑) แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของเทศบาล และการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่

(๒) เสนอความเห็นและแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการโอนพนักงานเทศบาล ต่อ ก.ท. เพื่อให้ การบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือเพื่อแก้ไข ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานเทศบาล นายกเทศมนตรี หรือผู้นำชุมชน

(๓) เสนอแนะการแก้ไขปรับปรุงการกำหนดรายละเอียด เพื่อปฏิบัติการตามประกาศนี้ ต่อ ก.ท.

(๔) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ ก.ท. มอบหมาย

ข้อ ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามความในหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ แล้ว ให้อนุกรรมการตามข้อ ๖ (๑) (๒) และข้อ ๗ (๒) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี มีมติเสียงข้างมากให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุที่มีความประพฤติเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีงาม หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่

กรณี ก.ท.จ. มีมติให้อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. รายงาน ก.ท. เพื่อทราบ

ข้อ ๑๐ ให้นำความในหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

หมวด ๒

การโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

ส่วนที่ ๑

กรณีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ข้อ ๑๑ ผู้มีสิทธิยื่นคำขอหรือแจ้งให้มีการพิจารณาโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ต่อ ก.ท. หรือคณะอนุกรรมการ ได้แก่

- (๑) พนักงานเทศบาล
- (๒) นายกเทศมนตรี
- (๓) ผู้นำชุมชน
- (๔) ผู้ว่าราชการจังหวัดเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

กรณีคณะอนุกรรมการระดับส่วนกลางได้รับคำขอหรือการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นว่า จะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งให้คณะอนุกรรมการระดับจังหวัดดำเนินการก็ได้ หากพิจารณาเห็นว่า การส่งเรื่องดังกล่าวให้คณะอนุกรรมการระดับจังหวัดดำเนินการจะเป็นประโยชน์มากกว่า

กรณี ก.ท. ได้รับคำขอหรือการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เลขานุการ ก.ท. ส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๑๒ เมื่อคณะอนุกรรมการได้รับคำขอหรือได้รับแจ้งตามข้อ ๑๑ ให้ประธานคณะอนุกรรมการ จัดให้มีการประชุมครั้งแรก โดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) การกำหนดประเด็นของเรื่อง
- (๒) การกำหนดแนวทางแสวงหาข้อเท็จจริง
- (๓) การแจ้งประเด็นปัญหาหรือข้อเท็จจริงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องชี้แจง
- (๔) เรื่องอื่นๆ ที่จำเป็น

ข้อ ๑๓ ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ให้แล้วเสร็จภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันประชุมครั้งแรก ในกรณีจำเป็นอาจขยายระยะเวลาได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว และให้แจ้งการขยายเวลาพร้อมเหตุผลให้ผู้ยื่นคำขอ แล้วรายงานให้ ก.ท. และผู้เกี่ยวข้องทราบ

เมื่อคณะอนุกรรมการดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการดำเนินการพร้อมทั้งพยานหลักฐานและความเห็นต่อ ก.ท. เพื่อพิจารณา เมื่อ ก.ท. มีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้องปฏิบัติให้เป็นไปตามมติดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับแจ้งมติ

ส่วนที่ ๒ กรณีการเพิ่มประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๔ การโอนที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คณะอนุกรรมการดำเนินการตามข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ แล้วรายงานผลการดำเนินการพร้อมทั้งพยานหลักฐานและความเห็นต่อ ก.ท. เพื่อพิจารณาตามที่เห็นสมควร เมื่อ ก.ท. มีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้องปฏิบัติให้เป็นไปตามมติดังกล่าวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่รับแจ้งมติ

หมวด ๓ มาตรการชั่วคราวเพื่อบรรเทาความเสียหาย

ข้อ ๑๕ กรณีเหตุจำเป็นมีสภาพร้ายแรงที่อาจทวีความรุนแรงมากขึ้นหรือยากแก่การเยียวยาในภายหลัง ประธาน ก.ท. หรือผู้ซึ่งประธาน ก.ท. มอบหมาย หรือประธาน ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี อาจมีคำสั่งให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่อื่นในเทศบาลนั้น หรือให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ เทศบาลอื่นภายในเขตจังหวัดหรือนอกเขตจังหวัดเป็นระยะเวลาไม่เกินหกสิบวัน กรณีมีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาได้สองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน

การสั่งให้พนักงานเทศบาลไปปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง กรณีนอกเขตจังหวัดเป็นอำนาจของประธาน ก.ท. หรือผู้ซึ่งประธาน ก.ท. มอบหมาย สำหรับกรณีภายในเขตจังหวัดเป็นอำนาจของประธาน ก.ท.จ.

เมื่อประธาน ก.ท. หรือผู้ซึ่งประธาน ก.ท. มอบหมาย หรือประธาน ก.ท.จ. มีคำสั่งตามวรรคสองแล้ว ให้เสนอ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี ในการประชุมคราวต่อไป เพื่อมีมติเห็นชอบ หาก ก.ท. หรือ ก.ท.จ. มีมติเห็นชอบให้คำสั่งมีผลต่อไป หากมีมติไม่เห็นชอบ ให้คำสั่งเป็นอันระงับ

ข้อ ๑๖ การรับเงินเดือน สิทธิประโยชน์ หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ที่ถูกสั่งไปปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑๕ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือกฎที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ถือว่าคำสั่งตามข้อ ๑๕ เป็นการอนุมัติ อนุญาตจากผู้มีอำนาจตามกฎหมาย หรือกฎว่าด้วยการนั้น

หมวด ๔ การโอนพนักงานเมืองพัทยากรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

ข้อ ๑๗ ให้นำความตามประกาศนี้มาใช้บังคับกับการโอนพนักงานเมืองพัทยาโดยอนุโลม โดยให้ถือว่า เมืองพัทยามีฐานะเป็นเทศบาลหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

/บทเฉพาะกาล ...

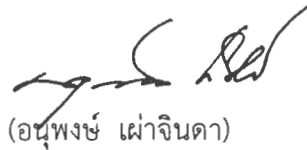


บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๘ การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้ บังคับและยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ โดยให้ถือว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหาข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ให้ลุล่วงเป็นไปด้วยดี

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ และข้อ ๔ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การโอนพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๓ และ ข้อ ๔ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ให้เป็นไปตามประกาศนี้

บรรดาประกาศหรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.อบต.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

“ก.อบต.จังหวัด” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด

“การโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น” หมายความว่า การโอนพนักงานส่วนตำบลในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบลระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักความสมัครใจได้

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการการโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

หมวด ๑

คณะกรรมการการโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการจำนวนสองระดับ ได้แก่ คณะกรรมการระดับส่วนกลางและคณะกรรมการระดับจังหวัด

ข้อ ๖ คณะกรรมการระดับส่วนกลาง มีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต. ซึ่ง ก.อบต. คัดเลือกเป็นประธานกรรมการ

(๒) บุคคลซึ่ง ก.อบต. คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน และด้านรัฐศาสตร์หรือการบริหารราชการแผ่นดินจำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๔) ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ให้เลขาธิการคณะกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเป็นเลขานุการ โดยมีเลขานุการคณะกรรมการด้านกฎหมายของพนักงานส่วนตำบล และผู้ที่เลขานุการ ก.อบต. แต่งตั้งจำนวนหนึ่งคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการที่ ก.อบต. คัดเลือกตาม (๒) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.

ข้อ ๗ คณะกรรมการระดับจังหวัด (ระบุชื่อจังหวัด) มีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.อบต.จังหวัด มอบหมายเป็นประธานกรรมการ

(๒) บุคคลซึ่ง ก.อบต.จังหวัด คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน และด้านรัฐศาสตร์หรือการบริหารราชการแผ่นดินจำนวนหนึ่งคน

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.อบต.จังหวัด มอบหมายจำนวนหนึ่งคน

(๔) ท้องถิ่นจังหวัด

ให้ประธาน ก.อบต.จังหวัด แต่งตั้งข้าราชการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการได้อีกจำนวนไม่เกินสองคน

อนุกรรมการที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ตาม (๒) มิให้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งใดๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด และให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด

ข้อ ๘ คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ดังนี้

(๑) แสวงหาข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลที่ไม่มีประสิทธิภาพ หรือปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่

(๒) เสนอความเห็นและแนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบล ต่อ ก.อบต. เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้นำชุมชน

(๓) เสนอแนะการแก้ไขปรับปรุงการกำหนดรายละเอียด เพื่อปฏิบัติการตามประกาศนี้ ต่อ ก.อบต.

(๔) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ ก.อบต. มอบหมาย

ข้อ ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามความในหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ แล้ว ให้อนุกรรมการตามข้อ ๖ (๑) (๒) และข้อ ๗ (๒) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเสียงข้างมากให้พ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุมีความประพฤติเสื่อมเสียต่อศีลธรรมอันดีงาม หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่

กรณี ก.อบต.จังหวัด มีมติให้อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.อบต.จังหวัด รายงาน ก.อบต. เพื่อทราบ

ข้อ ๑๐ ให้นำความในหมวด ๕ แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาใช้บังคับกับการประชุมของคณะกรรมการโดยอนุโลม

หมวด ๒

การโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

ส่วนที่ ๑

กรณีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

ข้อ ๑๑ ผู้มีสิทธิยื่นคำขอหรือแจ้งให้มีการพิจารณาโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นต่อ ก.อบต. หรือคณะกรรมการ ได้แก่

(๑) พนักงานส่วนตำบล

(๒) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) ผู้นำชุมชน

(๔) ผู้ว่าราชการจังหวัดเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงต่อผู้ว่าราชการจังหวัด

กรณีคณะกรรมการระดับส่วนกลางได้รับคำขอหรือการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นว่า จะเป็นผู้ดำเนินการเอง หรืออาจส่งให้คณะกรรมการระดับจังหวัดดำเนินการก็ได้ หากพิจารณาเห็นว่า การส่งเรื่องดังกล่าวให้คณะกรรมการระดับจังหวัดดำเนินการจะเป็นประโยชน์มากกว่า

กรณี ก.อบต. ได้รับคำขอหรือการแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้เลขานุการ ก.อบต. ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๑๒ เมื่อคณะกรรมการได้รับคำขอหรือได้รับแจ้งตามข้อ ๑๑ ให้ประธานคณะกรรมการจัดให้มีการประชุมครั้งแรก โดยให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การกำหนดประเด็นของเรื่อง

(๒) การกำหนดแนวทางแสวงหาข้อเท็จจริง

(๓) การแจ้งประเด็นปัญหาหรือข้อเท็จจริงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องชี้แจง

(๔) เรื่องอื่นๆ ที่จำเป็น

ข้อ ๑๓ ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ให้แล้วเสร็จภายในสี่สัปดาห์นับแต่วันประชุมครั้งแรก ในกรณีจำเป็นอาจขยายระยะเวลาได้ไม่เกินสองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสัปดาห์นับแต่วันสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าว และให้แจ้งการขยายเวลาพร้อมเหตุผลให้ผู้ยื่นคำขอ แล้วรายงานให้ ก.อบต. และผู้เกี่ยวข้องทราบ

เมื่อคณะอนุกรรมการดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการดำเนินการพร้อมทั้งพยานหลักฐานและความเห็นต่อ ก.อบต. เพื่อพิจารณา เมื่อ ก.อบต. มีมติเป็นประการใด ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติให้เป็นไปตามมติดังกล่าวภายในสัปดาห์นับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ

ส่วนที่ ๒

กรณีการเพิ่มประสิทธิภาพ

ข้อ ๑๔ การโอนที่มีเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คณะอนุกรรมการดำเนินการตามข้อ ๑๒ และข้อ ๑๓ แล้วรายงานผลการดำเนินการพร้อมทั้งพยานหลักฐานและความเห็นต่อ ก.อบต. เพื่อพิจารณาตามที่เห็นสมควร เมื่อ ก.อบต. มีมติเป็นประการใด ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องปฏิบัติให้เป็นไปตามมติดังกล่าวภายในสัปดาห์นับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติ

หมวด ๓

มาตรการชั่วคราวเพื่อบรรเทาความเสียหาย

ข้อ ๑๕ กรณีเหตุจำเป็นมีสภาพร้ายแรงที่อาจทวีความรุนแรงมากขึ้นหรือยากแก่การเยียวยาในภายหลัง ประธาน ก.อบต. หรือผู้ซึ่งประธาน ก.อบต. มอบหมาย หรือประธาน ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี อาจมีคำสั่งให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่อื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หรือให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นภายในเขตจังหวัดหรือนอกเขตจังหวัดเป็นระยะเวลาไม่เกินหกสิบวัน กรณีมีเหตุจำเป็นให้ขยายระยะเวลาได้สองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสัปดาห์

การสั่งให้พนักงานส่วนตำบลไปปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง กรณีนอกเขตจังหวัดเป็นอำนาจของประธาน ก.อบต. หรือผู้ซึ่งประธาน ก.อบต. มอบหมาย สำหรับกรณีภายในเขตจังหวัดเป็นอำนาจของประธาน ก.อบต.จังหวัด

เมื่อประธาน ก.อบต. หรือผู้ซึ่งประธาน ก.อบต. มอบหมาย หรือประธาน ก.อบต.จังหวัด มีคำสั่งตามวรรคสองแล้ว ให้เสนอ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ในการประชุมคราวต่อไป เพื่อมีมติเห็นชอบหาก ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด มีมติเห็นชอบ ให้คำสั่งมีผลต่อไป หากมีมติไม่เห็นชอบ ให้คำสั่งเป็นอันระงับ

ข้อ ๑๖ การรับเงินเดือน สิทธิประโยชน์ หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ที่ถูกสั่งไปปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑๕ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือกฎที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้ถือว่าคำสั่งตามข้อ ๑๕ เป็นการอนุมัติ อนุญาตจากผู้มีอำนาจตามกฎหมาย หรือกฎว่าด้วยการนั้น

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๗ การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับและ ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ โดยให้ถือว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการแสวงหา ข้อเท็จจริงของคณะอนุกรรมการตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ ว ๑๖



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

๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙

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 มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) 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 ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) ประกาศ ก.ท. และประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

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

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗)

ด้วยเห็นสมควรแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อน
ค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๗ (๔) (๕) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนด
การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๑ และข้อ ๓๙ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม
พ.ศ. ๒๕๕๗ และข้อ ๔๑ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๑ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง
ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๒๙ โดยพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน
ในรอบปีที่ผ่านมาจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดุสาหะ
จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา
ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วน
ราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ
ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

/ (ค) ลาป่วย...

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ทั้งนี้ ให้นายกองการบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่ยังขาดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในสถานศึกษา โดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย และให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นเลขานุการ

แบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.จ. กำหนด”

“ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกันกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

/ พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ	๘๕ ถึง ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ	๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	คะแนน
ดี ตั้งแต่ร้อยละ	๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	คะแนน
พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ	๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	คะแนน
ปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ ๖๕		คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ สำหรับพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดขึ้นได้เองหรือปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตาม (๒) ด้วย

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดพนักงานจ้างดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

/ (๓) ส่วนราชการ...

(๓) ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน”

“ข้อ ๔๑ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธานกรรมการ

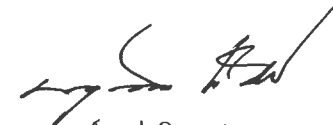
(๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเอก



(อุนพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

ด้วยเห็นสมควรแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อน
ค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ วรยศเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) (๕) และมาตรา ๒๒
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาลในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้
กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๑ ข้อ ๓๙ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และข้อ ๔๑ ของ
ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ฉบับลงวันที่
๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๑ ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผล
การปฏิบัติงานในข้อ ๒๙ โดยพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วจะต้อง
อยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะ
จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา
ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็น
หนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้ง
ของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศ
ซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

/ (ค) ลาป่วย...

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดเทศบาล ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่เทศบาลมีพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในสถานศึกษา โดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย และให้ข้าราชการเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการ

แบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.ท. กำหนด”

“ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกันกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

/ พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ	๙๕ ถึง ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ	๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	คะแนน
ดี ตั้งแต่ร้อยละ	๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	คะแนน
พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ	๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	คะแนน
ปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ ๖๕		คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลอาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่เทศบาลเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ สำหรับพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้เทศบาลกำหนดขึ้นได้เองหรือปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างแต่ละคน ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตาม (๒) ด้วย

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดพนักงานจ้างดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด

(๒) จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

/ (๓) ส่วนราชการ...

(๓) ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน”

“ข้อ ๔๑ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

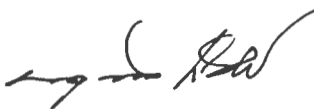
(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดเทศบาลไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรี”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเอก 

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

ด้วยเห็นสมควรแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อน
ค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) (๕) และมาตรา ๒๒
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลาง
พนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้
กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๑ ข้อ ๓๙ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และข้อ ๔๑ ของ
ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ฉบับลงวันที่
๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง
ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๒๙ โดยพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน
ในรอบปีที่แล้วจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะ
จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา
ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
กำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการ
หรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้ง
ของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ
ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

/ (ค) ลาป่วย...

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสัปดาห์ทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ทั้งนี้ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในสถานศึกษา โดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

แบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.อบต. กำหนด”

“ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกันกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

/ พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ	๙๕ ถึง ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ	๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	คะแนน
ดี ตั้งแต่ร้อยละ	๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	คะแนน
พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ	๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	คะแนน
ปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ	๖๕	คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลอาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ สำหรับพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นได้เองหรือปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะมอบหมายให้พนักงานจ้างปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตาม (๒) ด้วย

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และส่วนราชการต้นสังกัดพนักงานจ้างดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

(๒) จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

/ (๓) ส่วนราชการ...

(๓) ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน”

“ข้อ ๔๑ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

-ตัวอย่าง-

รอบการประเมิน

☐ ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

☐ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อมูลประวัติส่วนตัว

ผู้รับการประเมิน		
ชื่อ - นามสกุล	ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง.....	ตำแหน่ง
สังกัด (ส่วนราชการ)		
ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หมายถึง หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/หน ส่วนราชการ แล้วแต่กรณี)		
ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	

ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐)

[illegible]

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐)

ตัวชี้วัดสมรรถนะ (๑)	น้ำหนัก (๒)	ระดับที่ คาดหวัง ต้องการ (๓)	ระดับที่ ประเมินได้ (๔)	คะแนน ที่ได้ (๕)	ผลการประเมิน (๖) = (๒) x (๕) ๕	ระบุเหตุการณ์/พฤติกรรม ที่ผู้รับการประเมินแสดงออก (๗)
สมรรถนะหลัก						
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม						
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน						
๔. การบริการเป็นเลิศ						
๕. การทำงานเป็นทีม						
สมรรถนะประจำสายงาน						
๑.						
๒.						
๓.						
น้ำหนักรวม	๒๐	คะแนนรวม				

สรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบ การประเมิน (๑)	คะแนน (ร้อยละ) (๒)	ผลการประเมิน (ร้อยละ) (๓)	หมายเหตุ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน	๘๐		
๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	๒๐		
คะแนนรวม	๑๐๐		กรณีเศษเกิน ๐.๕ ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม

ระดับผลการประเมิน

- ☐ ดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ถึง ๑๐๐ คะแนน)
- ☐ ดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ คะแนน)
- ☐ ดี (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ คะแนน)
- ☐ พอใช้ (ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕ คะแนน)
- ☐ ปรับปรุง (น้อยกว่า ๖๕ คะแนน)

ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

ผลสัมฤทธิ์ของงาน / สมรรถนะที่เลือกพัฒนา (๑)	วิธีการพัฒนา (๒)	ช่วงเวลาที่ต้องการพัฒนา (๓)	วิธีการวัดผลในการพัฒนา (๔)

ส่วนที่ ๔ ข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ชื่อ-นามสกุล (ผู้ทำข้อตกลง) ประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง..... ตำแหน่ง ได้เลือกตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อขอรับการประเมิน โดยร่วมกับผู้ประเมิน (ผู้รับข้อตกลง) ในการกำหนดน้ำหนักและเป้าหมายตัวชี้วัด รวมทั้งกำหนดน้ำหนักสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานงานในแต่ละสมรรถนะ พร้อมลงชื่อรับทราบข้อตกลงการปฏิบัติราชการร่วมกันตั้งแต่เริ่มระยะเวลาการประเมิน

ลงชื่อ (ผู้รับการประเมิน)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....

ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่.....

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

☐ ได้รับทราบผลการประเมินและแผนพัฒนาการปฏิบัติงานรายบุคคลแล้ว ลงชื่อ..... (ผู้รับการประเมิน) (.....) ตำแหน่ง..... วันที่	☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบแล้ว ลงชื่อ..... (ผู้ประเมิน) (.....) ตำแหน่ง..... วันที่	☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี..... เป็นพยาน ลงชื่อพยาน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่
--	---	--

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)	ส่วนที่ ๗ มติคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนราชการ วันที่	☐ เห็นชอบตามผลคะแนนที่ผู้ประเมินเสนอ ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ คะแนนที่ควรได้รับ.....-.....คะแนน ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ วันที่

ส่วนที่ ๘ ความเห็นของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
☐ เห็นด้วยตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ☐ มีความเห็นต่าง ดังนี้ คะแนนที่ควรได้รับ.....-.....คะแนน ลงชื่อ (.....) ตำแหน่ง นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วันที่