

ด่วนที่สุด

ที่ มท.0809.1/ว 178



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนราชสีมา วังสวนสุนันทา กทม.10300

19 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง การถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.1/ว.3165 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2545

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบถ่ายโอน 6-8 จำนวน 3 ฉบับ

ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้แจ้งให้ศูนย์ปฏิบัติการถ่ายโอนบุคลากรจังหวัดดำเนินการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบัญชีรายชื่อที่ได้จัดส่งให้ รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอชักชวนแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมมาเพื่อโปรดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

1. มอบหมายหน้าที่ให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ถ่ายโอนได้รับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง โดยให้พิจารณามอบหมายงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคลากรนั้น ๆ และดูแลส่งเสริมสวัสดิการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรดังกล่าว ตลอดจนชี้แจงทำความเข้าใจแก่สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างให้สังกัดให้เข้าใจถึงนโยบายในการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

2. ในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ถ่ายโอนให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้กำหนดตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลังเช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การรับโอนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจากส่วนราชการซึ่งถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นกรณีเฉพาะเพื่อรองรับการถ่ายโอนได้

4. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำทะเบียนรายชื่อบุคลากรที่ถ่ายโอนแยกไว้ให้ชัดเจน เนื่องจากบุคลากรที่ถ่ายโอนจะได้รับเงินเดือน ค่าจ้างและสิทธิสวัสดิการแยกจากข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำที่รับโอนโดยทั่วไป ทั้งนี้ เฉพาะบุคลากรที่มีชื่อตามบัญชีรายชื่อที่กระทรวงมหาดไทยจัดส่งมาตามหนังสือที่อ้างถึงเท่านั้น

5. ให้กลุ่มส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรีรายงานผลการถ่ายโอนบุคลากรตามแบบถ่ายโอน 6 (ปรับปรุงใหม่) และรายชื่อบุคลากรที่ไม่อาจถ่ายโอนได้ตามแบบถ่ายโอน 7 ที่ส่งมาพร้อมนี้ โดยถือข้อมูล ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2546 จัดส่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นภายในวันที่ 7 มีนาคม 2546

6. กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในบัญชีรายชื่อตามการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการโอน (ย้าย) ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่งที่ให้โอนและรับโอนรายงานการโอน (ย้าย) ตามแบบถ่ายโอน 8 พร้อมจัดส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้จังหวัดทราบและให้จังหวัดรายงานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยด่วนทุกครั้งที่มีการโอน (ย้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.0-2241-9051
โทรสาร 0-2241-9050



ที่ มท. 0809.1/ว.346

สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนราชสิมา วังสวนสุนันทา กทม.10300

12 มีนาคม 2546

เรื่อง การกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและเงินตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ตามประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน และประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างกำหนดว่าในการกำหนดโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างกรณีพิเศษ กำหนดวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง และการกำหนดเงินตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่ ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดนั้น

ก.จ.,ก.อบต. และ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 2/2546 เมื่อวันที่ 24, 27 และ 28 กุมภาพันธ์ 2546 ตามลำดับได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลตามแนยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 สำหรับปีงบประมาณ 2546 ดังนี้

(1) การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 1 ในวันที่ 1 เมษายน ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ 1 มีนาคม หากมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเศษเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายในวงเงินร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ 1 กันยายน ด้วย

(2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2 ในวันที่ 1 ตุลาคม ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ 1 กันยายน โดยให้นางเงินที่ได้ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้วในครั้งที่ 1 ในวันที่ 1 เมษายน มาหักออกก่อน

(3) ให้แบ่งกลุ่มข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณาจัดสรรโควตาสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับ 1 - 8 และกลุ่มระดับ 9

(4) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ หากได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น ก็ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2 หรือหากได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4 ของอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เป็นเวลาหกเดือน แล้วแต่กรณี และต้องอยู่ในโควตาและวงเงินตาม (1) และ (2) ด้วย โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ.2544 โดยอนุโลม

(5) ในการกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างและเงินตอบแทนพิเศษดังกล่าว ให้คำนวณรวมการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลเนื่องจากการที่ถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย (แต่ไม่คำนวณรวมกับพนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ (ภารโรง) ที่ได้รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล)

(6) สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลในหมวด 10 และ หมวด 12 แล้วแต่กรณี

(7) การกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและเงินตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวให้ถือปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตั้งแต่ครั้งที่ 1 ในวันที่ 1 เมษายน 2546 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2241-9051 โทรสาร 0-2241-9050

ด่วนที่สุด

ที่ มท. 0809.1/ว. 426



กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนราชสีมา วังสวนสุนันทา กทม.10300

17 เมษายน 2546

เรื่อง การบริหารงานบุคคลสำหรับบุคลากรที่ถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

- อ้างถึง 1. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท. 0809.1/ว.178 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2546
2. หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และก.อบต. ที่ มท 0809.1/ว.346 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2546

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการถ่ายโอนบุคลากร และการบริหารงานบุคคลสำหรับบุคลากรที่ถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลสำหรับบุคลากรที่ถ่ายโอนดำเนินไปโดยเรียบร้อย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงขอชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติม ดังนี้

1. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือที่อ้างถึง 2. สำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างในครั้งที่ 1 วันที่ 1 เมษายน 2546 เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดเดิมของบุคลากรที่ถ่ายโอนส่วนใหญ่ได้ถูกยุบเลิกและผู้บังคับบัญชาเดิมได้โอนไปสังกัดหน่วยงานอื่นทำให้เกิดปัญหาในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อความสะดวกและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ถ่ายโอน จึงให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน กรณีบุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับโอนและได้มารายงานตัวปฏิบัติงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่หน่วยงานต้นสังกัดเดิมยังไม่มีคำสั่งโอนอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างโดยการเบิกจ่ายไว้ก่อนจนกว่าหน่วยงานต้นสังกัดเดิมจะมีคำสั่งตัดโอนอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง กรณีบุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับโอนแล้วแต่ยังไม่มารายงานตัวเพื่อปฏิบัติงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมจะเป็นผู้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างประจำปี

2. การเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ถือเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาในขณะที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการอื่น เป็นเวลาราชการของข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนัยประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

3. การจัดทำทะเบียนประวัติ (ก.พ.7) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรที่ถ่ายโอนจัดส่งทะเบียนประวัติให้จังหวัดโดยตรง เมื่อจังหวัดได้รับทะเบียนประวัติแล้วให้จัดส่งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

3.1 กรณีโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบล ให้เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ทำการคัดลอกรายการประวัติลงในแบบบัตรประวัติพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 3 ฉบับ โดยให้เก็บรักษาแฟ้มประวัติ, ก.พ. 7 ต้นฉบับเดิมและบัตรประวัติที่คัดลอกใหม่ไว้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมจัดส่งบัตรที่คัดลอกใหม่ให้ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. จังหวัดและสำนักงาน ก.ท. หรือสำนักงาน ก.อบต. เก็บรักษาแต่ละ 1 ฉบับ

3.2 กรณีโอนมาเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งใช้แบบทะเบียนประวัติ (ก.พ.7) เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน จึงไม่จำเป็นต้องคัดลอกจัดทำขึ้นใหม่ โดยให้เก็บรักษาไว้ที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดและจัดส่งให้สำนักงาน ก.จ. เก็บรักษา 1 ฉบับ

3.3 กรณีลูกจ้างประจำ ให้เก็บรักษาทะเบียนประวัติไว้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2241-9051
โทรสาร 0-241-9050



ที่ มท. 0809.1/ว. 627

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนราชสีมา วังสวนสุนันทา กทม.10300

9 มิถุนายน 2546

เรื่อง การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำที่ถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และก.เมืองพัทยา

อ้างถึง หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.1/ว.3165 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2545

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงฯ จำนวน 1 ชุด

ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้แจ้งแนวทางปฏิบัติในการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นั้น

เนื่องจากในการถ่ายโอนลูกจ้างประจำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งรับโอนมาดำรงตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดปัญหาในการใช้บัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงของลูกจ้างประจำ ดังนั้น ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ 5/2546 เมื่อวันที่ 29 และ 30 พฤษภาคม 2546 จึงได้มีมติกำหนดบัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำที่ถ่ายโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับโอนมาดำรงตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดตามบัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงฯ ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกรุณาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9051

บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูง
ของลูกจ้างประจำตามแผนการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มติ ก.ท. ครั้งที่ 5/2546 เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2546)

กรณีที่เทศบาลได้รับถ่ายโอนลูกจ้างประจำจากส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาดำรงตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งลูกจ้างประจำของเทศบาลให้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูง ตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูง ลูกจ้างของเทศบาล ดังนี้

หมวด/ตำแหน่ง	สังกัดเดิม	อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูง	เทียบกับลูกจ้าง เทศบาล
หมวดแรงงาน				
- คนงานทดสอบวัสดุก่อสร้าง	รพช.	4,100	11,050	คนงานทั่วไป
หมวดกึ่งฝีมือ				
- พนักงานบริการอัดสำเนา	รพช.	4,100	12,560	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ
- พนักงานสูบน้ำ	กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน	4,100	12,560	-
- ผู้ช่วยช่างบำรุงรักษา	กรมทรัพยากรธรณี	4,100	12,560	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท
- พี่เลี้ยง	กรมประชาสัมพันธ์	4,100	12,560	ครูสอนเด็กอนุบาล
หมวดฝีมือ				
- พนักงานประสานงานชนบท	รพช.	4,700	13,560	พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานพิมพ์ดีดชั้น 2	รพช.	4,700	13,560	-
- ผู้ช่วยช่างยนต์	กรมทรัพยากรธรณี	4,700	13,560	-
- ช่างบำรุงรักษา	กรมทรัพยากรธรณี	4,700	13,560	-
- พนักงานรับส่งวิทยุ	กรมทรัพยากรธรณี	4,100	13,560	พนักงานวิทยุ
- ผู้ฝึกสอน รพช.	กรมทรัพยากรธรณี	4,100	13,560	-

สำหรับตำแหน่งซึ่งมีชื่อตำแหน่งเหมือนกับลูกจ้างของเทศบาล ให้ใช้บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้าง
ขั้นต่ำ – ขั้นสูง ลูกจ้างของเทศบาล

୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧

บัญชีเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูง
ของลูกจ้างประจำตามแผนการถ่ายโอนบุคลากรให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(มติ ก.อบต. ครั้งที่ 5/2546 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2546)

กรณีฟ้องการบริหารส่วนตำบลได้รับถ่ายโอนลูกจ้างประจำจากส่วนราชการ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาดำรงตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

หมวด/ตำแหน่ง	สังกัดเดิม	อัตราค่าจ้าง ขั้นต่ำ	อัตราค่าจ้าง ขั้นสูง	เทียบกับลูกจ้าง อบต.
หมวดแรงงาน				
- คนงานทดสอบวัสดุก่อสร้าง	รพช.	4,100	11,050	คนงานทั่วไป
หมวดกึ่งฝีมือ				
- พนักงานสูบน้ำ	กรมพัฒนาและส่งเสริมพลังงาน	4,100	12,560	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ
- พนักงานบริการอัดสำเนา	รพช.	4,100	12,560	-"
- ผู้ช่วยช่างบำรุงรักษา	กรมทรัพยากรธรณี	4,100	12,560	-"
- พี่เลี้ยง	กรมประชาสัมพันธ์	4,100	12,560	ผู้ช่วยครูดูแลเด็กฯ
หมวดฝีมือ				
- พนักงานประสานงานชนบท	รพช.	4,700	13,560	พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานพิมพ์ดีดชั้น 2	-"	4,700	13,560	-"
- ผู้ช่วยช่างยนต์	กรมทรัพยากรธรณี	4,700	13,560	-"
- ช่างบำรุงรักษา	-"	4,700	13,560	-"
- พนักงานรับส่งวิทยุ	-"	4,700	13,560	-"
- ผัน��ศงาน รพช.	-"	4,700	13,560	-"

สำหรับตำแหน่งซึ่งมีชื่อตำแหน่งอื่นๆ เหมือนกับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ใช้บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูง ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧୧



ที่ มท 0809.1/ว 1165

สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสิมา กทม.10300

4 สิงหาคม 2546

เรื่อง ประกาศกำหนดตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทุกจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวน 3 ฉบับ
2. ตัวอย่างประกาศ ก.อบต.จังหวัด จำนวน 3 ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล จำนวน 3 ประกาศ ดังนี้

1. ประกาศกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (แก้ไขเพิ่มเติม)
2. ประกาศกำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ
3. ประกาศมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) นำประกาศฯ ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ไปกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ฯ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (หลักเกณฑ์ ก.อบต.จังหวัด) ตามตัวอย่างประกาศที่ส่งมาพร้อมนี้ กรณีประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ให้ความเห็นชอบแล้วให้ประกาศใช้บังคับได้ หากประกาศหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้แล้วรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2241-9051 โทรสาร 0-2241-9050

-ร่าง-



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

จังหวัด.....

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม)

อาศัยอำนาจตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ประกอบมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด.....ในการประชุมครั้งที่...../2546 เมื่อวันที่.....ได้มีมติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด..... เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม)”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่.....เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อความตามข้อ 107 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด.....เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 107 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 103 (4) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด.) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด.) กำหนดดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด.) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้แทนพนักงานส่วนตำบลเป็นกรรมการ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ และให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

2. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้ดำเนินการโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีการประเมิน หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม โดยกำหนดรายการดังต่อไปนี้

2.1 เกณฑ์ในการคัดเลือก

เกณฑ์ในการคัดเลือกควรจะพิจารณาว่าผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และผลงานในอดีต วิสัยทัศน์การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ประวัติการรับราชการตลอดจนมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆ อย่างไร โดยให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก จัดทำและนำเสนอวิสัยทัศน์ในการเข้าดำรงตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก และนำเสนอผลงานในอดีตที่ประสบความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกมาแล้ว ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

2.1.1 สมรรถนะหลักทางการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่นๆ จำนวน 100 คะแนน โดยพิจารณาจาก

(1) วิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน 40 คะแนน

ความรู้ในหน้าที่ พิจารณาจากความรู้งานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันทางเศรษฐกิจสังคม และการเมือง โดยพิจารณาจาก

(ก) วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารเพื่อแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก โดยควรจะนำเสนอข้อมูลด้านต่างๆ ดังนี้

- ข้อมูลส่วนบุคคล
- แนวคิดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก
- แนวทางพัฒนางานในหน้าที่
- แนวทางพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหากได้รับการคัดเลือก

(ข) ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน 20 คะแนน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว และเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สามารถที่จะนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นหรือหน่วยงานส่วนราชการอื่นได้ เช่น การจัดโครงการใหม่ๆ ที่ประชาชนได้รับประโยชน์จำนวนมากๆ หรือ การคิดค้นแนวทางบริหารงานใหม่ๆ และสามารถนำไปปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จได้ผลดียิ่ง โดยให้จัดทำเป็นเอกสารนำเสนอคณะกรรมการคัดเลือก (อาจจัดทำร่วมกับวิสัยทัศน์ก็ได้)

(2) ความสามารถในการบริหาร 30 คะแนน พิจารณาจาก

(ก) ความรู้ในการบริหารจำนวน 10 คะแนน เช่น หลักการบริหารสมัยใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคนิคการบริหารต่างๆ

(ข) ความสามารถในการบริหารอย่างมืออาชีพ จำนวน 10 คะแนน พิจารณาจากการตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ปฏิภาณไหวพริบความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ปัญหาเฉพาะหน้าของผู้เข้ารับการคัดเลือก

(ค) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล จำนวน 10 คะแนน พิจารณาจากการยืดหยุ่นและปรับตัว ทักษะในการสื่อสาร การประสานกับส่วนอื่น

(3) บุคลิกภาพและภาวะผู้นำ 30 คะแนน โดยพิจารณาจาก

(ก) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากการมีพฤติกรรมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ เช่น มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ครองตน ครองคน ครองงาน โดยธรรม กล่าวคือ กล่าวคิด กล่าวทำ กล่าวนำ กล่าวเปลี่ยน มีความโปร่งใส

(ข) ความอดุสาหะ จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากควมมีมานะ อดทน และเอาใจใส่หน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับทางราชการ มีความขยันหมั่นเพียร

(ค) มนุษยสัมพันธ์ จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้อื่นร่วมงานทุกระดับแก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการและหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนผู้มาติดต่อ รวมทั้งเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

(ง) ความสามารถในการสื่อความหมาย จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม

(จ) ความมั่นคงในอารมณ์ จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากความหนักแน่นของสภาวะอารมณ์

(ฉ) ปฏิภาณไหวพริบ จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้

2.1.2 คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก คะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้แก่

- (1) การได้รับเงินเดือน 20 คะแนน
- (2) วุฒิการศึกษา 15 คะแนน
- (3) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 20 คะแนน
- (4) อายุราชการ 15 คะแนน
- (5) การรักษาวินัย (ย้อนหลัง 5 ปี) 15 คะแนน
- (6) ความดีความชอบ (ย้อนหลัง 5 ปี) 15 คะแนน

2.2 วิธีการคัดเลือก

กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัครตามที่ประกาศไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารในเรื่องวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก ตลอดจนจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จโดยต้องยื่นเอกสารตามจำนวนชุดที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันรับสมัครตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครและให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันที่เข้ารับการคัดเลือก ตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัคร

2.3 ขั้นตอนการคัดเลือก

2.3.1 เมื่อจะมีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งว่างแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่งและข้อมูลต่างๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น (ตามแบบแนบท้าย) ไปยัง ก.อบต.จังหวัด เพื่อส่งต่อให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ ก.อบต.จังหวัด แต่งตั้งวิเคราะห์งานในตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง กำหนดความรู้ความสามารถ คุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง หรือเป็นการกำหนดว่าพฤติกรรมแบบใดหรือคุณลักษณะแบบใดของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ สมรรถนะหลักทางการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจพิจารณาแนวคิดทัศนคติ ค่านิยมสร้างสรรค์ของนักบริหารที่พึงมี ภาควิชาการที่จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตลอดจนแรงจูงใจที่จะเป็นแรงขับให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จเป็นต้น

2.3.2 คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการขั้นตอนในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างให้สอดคล้องกับหลักสูตรและวิธีการคัดเลือกคุณสมบัติ มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และประกาศให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกของแต่ละพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆ นั้น ควรจะพิจารณาจากข้อมูลใดประกอบการพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้บริหาร เช่น พิจารณาจากประวัติการทำงาน ประวัติส่วนบุคคล ประสบการณ์ การฝึกอบรม และดูงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในอดีตด้านการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ เป็นต้น

(2) กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จที่ผ่านมาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคคลในตำแหน่งที่เปิดคัดเลือก ทั้งนี้ ให้ระบุจำนวนเอกสารที่ต้องจัดส่ง กำหนดวันส่งเอกสารวิสัยทัศน์และผลงานและกำหนดเสนอวิสัยทัศน์และผลงานในวันคัดเลือก (สัมภาษณ์)

(3) ให้ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่รับสมัคร โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ และให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และให้ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ดำเนินการคัดเลือก ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

(4) การประกาศรับสมัคร และรับสมัคร ให้กำหนดวันคัดเลือกให้พร้อมกันทั่วประเทศปีละไม่เกิน 4 ครั้ง ดังนี้

- 1) ครั้งที่ 1 วันเสาร์ที่สองของเดือนมีนาคม
- 2) ครั้งที่ 2 วันเสาร์ที่สองของเดือนมิถุนายน
- 3) ครั้งที่ 3 วันเสาร์ที่สองของเดือนกันยายน
- 4) ครั้งที่ 4 วันเสาร์ที่สองของเดือนธันวาคม

(5) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกเสนอเอกสารแสดงวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จตามจำนวนที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันรับสมัคร เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกได้ศึกษาพิจารณาก่อน

(6) ในการดำเนินการคัดเลือก ให้เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน และอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ต่อคณะกรรมการคัดเลือก โดยข้อมูลดังกล่าว จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

(ก) รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงานเทคนิคและวิธีการทำงานการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น และข้อมูลอื่นๆ เกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกตลอดจนคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจำเป็นต้องการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เป็นต้น

(ข) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ และประวัติส่วนตัวของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก เสนอชื่อเพื่อรับการพิจารณาความเหมาะสมทุกคน รวมทั้งประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ดุลงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ หรือคุณลักษณะพิเศษ ผลงานสำคัญพิเศษหรือผลงานที่เป็นประจักษ์ในความสามารถของข้าราชการประวัติทางวินัยในอนาคตของพนักงานผู้นั้นซึ่งควรเป็นข้อมูลที่เก็บอย่างเป็นระบบ และได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมให้สมบูรณ์และทันสมัยอยู่เสมอ

(ค) ข้อมูลย้อนหลัง 2 ปี เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกทุกคน

2.4 ให้คณะกรรมการคัดเลือกรวมคะแนนจากการดำเนินการคัดเลือกแล้วจัดลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดและให้พิจารณาผู้ที่มีอยู่ในลำดับที่ดีกว่าจะได้รับการแต่งตั้งก่อนผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไป และหากคะแนนของแต่ละบุคคลปรากฏว่าคะแนนรวมเท่ากันให้จัดลำดับผู้ที่คะแนนเท่ากัน ดังนี้

- (ก) ถ้าคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาจากคะแนนสัมภาษณ์ก่อน
- (ข) ถ้าคะแนนสัมภาษณ์เท่ากันให้พิจารณาจากผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับปัจจุบันก่อน
- (ค) ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งและระดับพร้อมกันให้พิจารณาจากเงินเดือนมากกว่า
- (ง) ถ้าเงินเดือนเท่ากัน ให้พิจารณาจากอายุราชการ
- (จ) ถ้าอายุราชการเท่ากัน ให้พิจารณาจากเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงกว่า
- (ฉ) ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นเดียวกันพร้อมกันให้พิจารณาผู้ใดได้รับก่อน
- (ช) ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกันให้พิจารณาผู้ใดมีอายุ

มากกว่า

2.5 เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกต่อ ก.อบต.จังหวัด โดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนรวมโดยให้ระบุ

คะแนนที่ได้ไว้ในประกาศด้วย เพื่อจะได้ประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกตามลำดับต่อไป

2.6 ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งตามลำดับที่ในประกาศผลการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

2.7 ในกรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอความเห็นชอบการแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่อยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้นให้ดำรงตำแหน่งได้ หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. 2546

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล.....

ประวัติการรับราชการ

(เอกสารแนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ลงวันที่..พ.ศ.2546)

1. เงินเดือน คะแนนเต็ม 20 คะแนน

(ตาม พ.ร.บ.เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.2538)

ระดับ 7	ระดับ 6	คะแนน
29,810	24,440	20.00
29,340	24,050	19.80
28,870	23,660	19.60
28,400	23,270	19.40
27,930	22,880	19.20
27,460	22,490	19.00
26,990	22,100	18.80
26,520	21,710	18.60
26,050	21,320	18.40
25,580	20,930	18.20
25,110	20,540	18.00
24,640	20,150	17.80
24,170	19,770	17.60
23,710	19,390	17.40
23,260	19,020	17.20
22,830	18,650	17.00
22,390	18,290	16.80
21,970	17,930	16.60
21,550	17,580	16.40
21,130	17,230	16.20
20,720	16,890	16.00
20,320	16,560	15.80
19,920	16,240	15.60
19,530	15,920	15.40
19,140	15,600	15.20
18,750	15,280	15.00
18,360	14,960	14.80
17,970	14,640	14.60
17,590	14,320	14.40
17,190	14,010	14.20
16,800	13,680	14.00
16,410	13,360	13.80
16,020	13,040	13.60
15,630	12,720	13.40
15,240	12,400	13.20
14,850	12,080	13.00
14,460	11,760	12.80
14,070	11,440	12.60
13,680	11,120	12.40

2. วุฒิการศึกษา คะแนนเต็ม 15 คะแนน

วุฒิการศึกษาต้องเป็นวุฒิการศึกษาที่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ระดับ 8	ระดับ 7	ระดับ 6	คะแนนที่ได้
ปริญญาเอก ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ประกาศนียบัตรชั้นสูงหรือเทียบเท่า ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่า ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือเทียบเท่า			15.00 13.00 12.00 11.00 10.00 9.00

* วุฒิการศึกษาเทียบเท่า หมายถึงวุฒิการศึกษาที่เทียบเท่ากับวุฒิการศึกษาที่ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง รวมคะแนน 20 คะแนน

1) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน คะแนนเต็ม 10 คะแนน

ระดับ 8	ระดับ 7	ระดับ 6	คะแนนที่ได้
10 ปี ขึ้นไป 9 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี 8 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 9 ปี 7 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 8 ปี 6 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี 5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี 4 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี 3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี 2 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี			9.20 8.80 8.40 8.00 7.60 7.20 6.80 6.40 6.00

2) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในทางการบริหาร (พิจารณาเฉพาะตำแหน่งในทางการบริหารโดยไม่ต้องพิจารณาระดับตำแหน่ง เช่น ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/หัวหน้าส่วนต่างๆ มานานเท่าใด เป็นต้น)

คะแนนเต็ม 10 คะแนน

ระดับ 8	ระดับ 7	ระดับ 6	คะแนนที่ได้
15 ปี ขึ้นไป			9.50
14 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 15 ปี	15 ปี		9.25
13 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 14 ปี	14 ปี		9.00
12 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 13 ปี	13 ปี		8.75
11 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 12 ปี	12 ปี		8.50
10 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 11 ปี	11 ปี		8.25
9 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี	10 ปี		8.00
8 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 9 ปี	9 ปี		7.75
7 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 8 ปี	8 ปี		7.50
6 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 7 ปี	7 ปี		7.25
5 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี	6 ปี		7.00
4 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี	5 ปี		6.75
3 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 4 ปี	4 ปี		6.50
2 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 3 ปี	3 ปี		6.25
1 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 2 ปี	2 ปี		6.00

หมายเหตุ : การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งให้นับถึงวันเริ่มต้นของปีงบประมาณที่ทำการคัดเลือก

4. อายุราชการ คะแนนเต็ม 15 เต็ม

ระดับ 8	ระดับ 7	ระดับ 6	คะแนนที่ได้
34 ปี ขึ้นไป			14.75
32 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 34 ปี			14.50
30 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 32 ปี			14.25
28 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 30 ปี			14.00
26 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 28 ปี			13.75
24 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 26 ปี			13.50
22 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 24 ปี			13.25
20 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 20 ปี			13.00
18 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 20 ปี			12.75
16 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปี			12.50
14 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 16 ปี			12.25
12 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 14 ปี			12.00
10 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 12 ปี			11.75
8 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 10 ปี			11.50
6 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 8 ปี			11.25
4 ปี ขึ้นไป แต่ไม่เกิน 6 ปี			11.00

หมายเหตุ : การนับอายุราชการให้นับถึงวันเริ่มต้นของปีงบประมาณของการคัดเลือก

5. การรักษาวินัยย้อนหลัง 5 ปี คะแนนเต็ม 15 คะแนน

ระดับ 8	ระดับ 7	ระดับ 6	คะแนนที่ได้
ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย			15.00
ถูกทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือถูกกล่าวตักเตือน 1 ครั้ง			14.00
ถูกทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือถูกกล่าวตักเตือน 2 ครั้ง			13.00
ภาคทัณฑ์ 1 ครั้ง			12.00
ลดชั้นเงินเดือนตดเงินเดือน 1 ครั้ง			11.00
ถูกลงโทษทางวินัย 2 ครั้ง (ไม่รวมถูกทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือถูกกล่าวตักเตือน)			10.00
ถูกลงโทษทางวินัยเกินกว่า 2 ครั้ง (ไม่รวมถูกทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือถูกกล่าวตักเตือน)			9.00
			7.00

6. การพิจารณาความดีความชอบกรณีพิเศษย้อนหลัง 5 ปี คะแนนเต็ม 15 คะแนน

ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน			รวม (จำนวนขั้น/ปี)	คะแนนที่ได้
2 ขั้น/ครั้ง/ปี	1.5 ขั้น/ครั้ง/ปี	1 ขั้น/ครั้ง/ปี		
5	-	-	10	14.00
4	1	-	9.5	13.50
4	-	1	9	13.00
3	2	-	9	
3	1	1	8.5	12.50
2	3	-	8.5	
3	-	2	8	12.00
2	2	1	8	
1	4	-	8	
2	1	2	7.5	11.50
1	3	1	7.5	
-	5	-	7.5	
2	-	3	7	11.00
1	2	2	7	
-	4	1	7	
1	1	3	6.5	10.50
-	3	2	6.5	
1	-	4	6	10.00
-	2	3	6	
-	1	4	5.5	9.50
-	-	5	5	9.00



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
(แก้ไขเพิ่มเติม)

ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นั้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา 17(5) และ 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 4/2546 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 ได้มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) ดังต่อไปนี้

ให้ยกเลิกข้อความตามข้อ 5 ของประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

ข้อ 5 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 1.3 ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดดังนี้

5.1 แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คนประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้แทนพนักงานส่วนตำบลเป็นกรรมการ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

5.2 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้ดำเนินการโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีการประเมินหรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม โดยกำหนดรายการดังต่อไปนี้

5.2.1 เกณฑ์ในการคัดเลือก

เกณฑ์ในการคัดเลือกควรจะพิจารณาว่าผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และผลงานในอดีต วิสัยทัศน์การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก ประวัติการรับราชการตลอดจนมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆ อย่างไร โดยให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกจัดทำและนำเสนอวิสัยทัศน์ในการเข้าดำรงตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก และนำเสนอผลงานในอดีตที่ประสบความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกมาแล้ว ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5.2.1.1 สมรรถนะหลักทางการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความประพฤติ และคุณลักษณะอื่นๆ จำนวน 100 คะแนน โดยพิจารณาจาก

- (1) วิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน 40 คะแนน
ความรอบรู้งานในหน้าที่ พิจารณาจากความรู้งานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันทางเศรษฐกิจสังคม และการเมือง โดยพิจารณาจาก
- (ก) วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก จำนวน 20 คะแนน

วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอรับการคัดเลือก ผู้เข้ารับการคัดเลือก จะต้องจัดทำเอกสารเพื่อแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก โดยควรนำเสนอข้อมูลด้านต่างๆ ดังนี้

- ข้อมูลส่วนบุคคล
- แนวคิดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก
- แนวทางพัฒนางานในหน้าที่
- แนวทางพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหากได้รับคัดเลือก

(ข) ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน 20 คะแนน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว และเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สามารถที่จะนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นหรือหน่วยงานส่วนราชการอื่นได้ เช่น การจัดโครงการใหม่ๆ ที่ประชาชนได้รับประโยชน์จำนวนมาก ๆ หรือ การคิดค้นแนวทางบริหารงานใหม่ๆ และสามารถนำไปปฏิบัติจนประสบความสำเร็จได้ผลดียิ่ง โดยให้จัดทำเป็นเอกสารนำเสนอคณะกรรมการคัดเลือก (อาจจัดทำร่วมกับวิสัยทัศน์ก็ได้)

(2) ความสามารถในการบริหาร 30 คะแนน พิจารณาจาก

(ก) ความรู้ในการบริหาร จำนวน 10 คะแนน เช่น หลักการบริหารสมัยใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคนิคการบริหารต่าง ๆ

(ข) ความสามารถในการบริหารอย่างมืออาชีพ จำนวน 10 คะแนน พิจารณาจากการตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ปฏิภาณไหวพริบความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ปัญหาเฉพาะหน้าของผู้เข้ารับการคัดเลือก

(ค) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล จำนวน 10 คะแนน พิจารณาจากการยืดหยุ่นและปรับตัว ทักษะในการสื่อสาร การประสานงานกับส่วนอื่น

(3) บุคลิกภาพและภาวะผู้นำ 30 คะแนน โดยพิจารณาจาก

(ก) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ เช่น มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ครองตน ครองคน ครองงาน โดยธรรม กล่าวคือ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน มีความโปร่งใส

(ข) ความอดุสาหะ จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่หน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับทางราชการ มีความขยันหมั่นเพียร

(ค) มนุษยสัมพันธ์ จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ แก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการและหรือความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนผู้มาติดต่อรวมทั้งเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

(ง) ความสามารถในการสื่อความหมาย จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม

(จ) ความมั่นคงในอารมณ์ จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากความหนักแน่นของสภาวะอารมณ์

(ฉ) ปฏิภาณไหวพริบ จำนวน 5 คะแนน พิจารณาจากความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันทั่วทั้งที่ และมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้

5.2.1.2 คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก คะแนนเต็ม 100 คะแนน ได้แก่

- (1) การได้รับเงินเดือน 20 คะแนน
- (2) วุฒิการศึกษา 15 คะแนน
- (3) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 20 คะแนน
- (4) อายุราชการ 15 คะแนน
- (5) การรักษาวินัย (ย้อนหลัง 5 ปี) 15 คะแนน
- (6) ความดีความชอบ (ย้อนหลัง 5 ปี) 15 คะแนน

5.2.2 วิธีการคัดเลือก

กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัครตามที่ประกาศไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารในเรื่องวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก ตลอดจนจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จ โดยต้องยื่นเอกสารตามจำนวนชุดที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันรับสมัคร ตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครและให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จต่อคณะกรรมการคัดเลือก ในวันที่เข้ารับการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัคร

5.2.3 ขั้นตอนการคัดเลือก

5.2.3.1 เมื่อจะมีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งว่างแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่งและข้อมูลต่างๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น (ตามแบบแนบท้าย) ไปยัง ก.อบต.จังหวัด เพื่อส่งต่อไปให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ ก.อบต. จังหวัด แต่งตั้งวิเคราะห์งานในตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง กำหนดความรู้ความสามารถ คุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง หรือเป็นการกำหนดว่าพฤติกรรมแบบใดหรือคุณลักษณะแบบใดของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ สมรรถนะหลักทางการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ และคุณลักษณะที่จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตลอดจนแรงจูงใจที่จะเป็นแรงขับให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

5.2.3.2 คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างให้สอดคล้องกับหลักสูตรและวิธีการคัดเลือกคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และประกาศให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

(1) กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกกว่าแต่ละพฤติการณ์หรือคุณลักษณะต่างๆ นั้น ควรจะพิจารณาจากข้อมูลใดประกอบการพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถทักษะของผู้บริหาร เช่น พิจารณาจากประวัติการทำงาน ประวัติส่วนบุคคล ประสบการณ์ การฝึกอบรม และผลงาน ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในอดีตด้านบริหารการจัดการ วิสัยทัศน์ เป็นต้น

(2) กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้ารับรับการคัดเลือกนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จที่ผ่านมาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคคลในตำแหน่งที่เปิดคัดเลือกทั้งนี้ให้ระบุจำนวนเอกสารที่ต้องจัดส่ง กำหนดวันส่งเอกสารวิสัยทัศน์และผลงานและกำหนดเสนอวิสัยทัศน์และผลงานในวันคัดเลือก (สัมภาษณ์)

(3) ให้ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่รับสมัคร โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ และให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และให้ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ ดำเนินการคัดเลือก ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

(4) การประกาศรับสมัคร และรับสมัคร ให้กำหนดวันคัดเลือกให้พร้อมกันทั่วประเทศปีละไม่เกิน 4 ครั้ง ดังนี้

- 1) ครั้งที่ 1 วันเสาร์ที่สองของเดือนมีนาคม
- 2) ครั้งที่ 2 วันเสาร์ที่สองของเดือนมิถุนายน
- 3) ครั้งที่ 3 วันเสาร์ที่สองของเดือนกันยายน
- 4) ครั้งที่ 4 วันเสาร์ที่สองของเดือนธันวาคม

(5) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกเสนอเอกสารแสดงวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จตามจำนวนที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันรับสมัคร เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกได้ศึกษาพิจารณาก่อน

(6) ในการดำเนินการคัดเลือก ให้เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน และอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ต่อคณะกรรมการคัดเลือก โดยข้อมูลดังกล่าว จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

(ก) รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงาน เทคนิคและวิธีการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น และข้อมูลอื่นๆ เกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกตลอดจนคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งเป็นต้น

(ข) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ และประวัติส่วนตัวของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก เสนอชื่อเพื่อรับการพิจารณาความเหมาะสมทุกคน รวมทั้งประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ดุลาน ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ หรือคุณลักษณะพิเศษ ผลงานสำคัญพิเศษหรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถของข้าราชการ ประวัติทางวินัยในอดีตของพนักงานผู้นั้นซึ่งควรเป็นข้อมูลที่เก็บอย่างเป็นระบบ และได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมให้สมบูรณ์และทันสมัยอยู่เสมอ

(ค) ข้อมูลย้อนหลัง 2 ปี เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกทุกคน

5.2.4 ให้คณะกรรมการคัดเลือกรวบรวมคะแนนจากการดำเนินการคัดเลือกแล้วจัดลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดไปหาผู้ที่ได้คะแนนต่ำสุดและให้พิจารณาผู้ที่มีอยู่ในลำดับที่ดีกว่าจะได้รับการแต่งตั้งก่อนผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไป และหากคะแนนของแต่ละบุคคลปรากฏว่าคะแนนรวมเท่ากันให้จัดลำดับผู้ที่คะแนนเท่ากันดังนี้

- (ก) ถ้าคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาจากคะแนนสัมภาษณ์ก่อน
- (ข) ถ้าคะแนนสัมภาษณ์เท่ากันให้พิจารณาจากผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับปัจจุบันก่อน
- (ค) ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งและระดับพร้อมกันให้พิจารณาจากเงินเดือนมากกว่า
- (ง) ถ้าเงินเดือนเท่ากัน ให้พิจารณาจากอายุราชการ
- (จ) ถ้าอายุราชการเท่ากัน ให้พิจารณาจากเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงกว่า
- (ฉ) ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นเดียวกันให้พิจารณาผู้ใดได้รับก่อน
- (ช) ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกันให้พิจารณาผู้ใดมีอายุมากกว่า

5.2.5 เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกกรายงานผลการคัดเลือกต่อ ก.อบต. จังหวัด โดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนรวมโดยให้ระบุคะแนนที่ได้ไว้ในประกาศด้วย เพื่อจะได้ประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกตามลำดับต่อไป

5.2.6 ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งตามลำดับที่ในประกาศผลการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

5.2.7 ในกรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอความเห็นชอบการแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่อยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้นให้ดำรงตำแหน่งได้ หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด)

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2546



(นายประชา มาลีนนท์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

จังหวัด.....

เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 และมาตรา 14 ประกอบมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 4 แห่งประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด.....ในการประชุมครั้งที่...../2546 เมื่อวันที่ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ โดยนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) มาใช้การกำหนดเงื่อนไข ๖ ดังนี้

- (1) ให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในแต่ละกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดมิติของการประเมิน และปัจจัยที่ใช้วัดความสำเร็จและตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ	ปัจจัยที่ใช้วัดความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
ความสามารถด้านการบริหารภายในของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล	1. การคิดค้นเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือลดขั้นตอนการทำงาน	1.1 ความสำเร็จในโครงการหรืองานที่สามารถลดขั้นตอนการทำงาน
	2. การปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย	2.1 จำนวนโครงการหรืองานที่ดำเนินการไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและถูกผู้กำกับดูแลสั่งให้มีการเพิกถอนแก้ไขเปลี่ยนแปลง
	3. การปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการบริหารจัดการ	3.1 ความสำเร็จของโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการบริหารจัดการ โดยคิดเป็นคะแนนจากความสำเร็จของกิจกรรมหลักหรือคิดเป็นร้อยละ

มิติ	ปัจจัยที่ใช้วัดความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
ความสามารถในการบริหาร ทรัพยากรด้านการเงิน	4. ความประหยัดและความคุ้มค่าในการ บริหารจัดการโครงการหรืองาน ประจำ	4.1 จำนวนงบประมาณที่เกิดขึ้นจาก การประหยัดในการบริหารงานโดย คิดเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้ง ไว้ หรือเปรียบเทียบกับราคากลาง
	5. ประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้	5.1 จำนวนหน่วยการจัดเก็บภาษีที่ จัดเก็บได้จริงต่อจำนวนหน่วยการ จัดเก็บภาษีที่ต้องจัดเก็บทั้งหมด
ความตั้งใจและการอุทิศเวลา เพื่อประโยชน์ของราชการของ ผู้ร่วมงาน	6. พฤติกรรมการทำงาน และการจัดทำ โครงการบริการประชาชนใน วันหยุดราชการ	6.1 จำนวนวัน ลาพักผ่อน/ลากิจคิดเป็น ร้อยละของจำนวนสิทธิวันลาของ ทุกคน 6.2 จำนวนโครงการบริการประชาชน ในวันหยุดราชการ
ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	7. ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการ 8. การปรับสภาพภูมิทัศน์และการ อำนวยความสะดวกในการให้บริการ ประชาชน	7.1 ร้อยละของกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการที่พึงพอใจต่อการ ให้บริการของส่วนราชการ 8.1 ร้อยละของผู้มาติดต่อขอรับบริการ ที่มีความพึงพอใจต่อสภาพภูมิทัศน์ และการอำนวยความสะดวกของ การบริการ

โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้เสนอตัวชี้วัดให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบ

(3) ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามเกณฑ์ชี้วัดที่ได้รับความเห็นชอบแล้วเสนอผลการประเมินฯให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาแล้วเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(4) องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะได้รับสวัสดิการเงินตอบแทนเป็นกรณีพิเศษต้องได้รับความเห็นชอบผลสัมฤทธิ์ของงานในทุกกอง/ส่วนราชการ

(5) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน และกรรมการตามที่เห็นสมควร เพื่อพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนเป็นกรณีพิเศษด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสตามผลสำเร็จของงานที่ได้ทุ่มเท และเพื่อให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. 2546

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด.....



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ

อาศัยอำนาจตามบุคคลตามในมาตรา 17 (4) ประกอบมาตรา 26 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ. ศ. 2542 และข้อ 4 แห่งประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 4/2546 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ โดยนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) มาใช้ในการกำหนดเงื่อนไข ฯ ดังนี้

- (1) ให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในแต่ละกองหรือส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดมิติของการประเมิน และปัจจัยที่ใช้วัดความสำเร็จ และตัวชี้วัด ดังนี้

มิติ	ปัจจัยที่ใช้วัดความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
ความสามารถด้านการบริหารภายในของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล	1. การคิดค้นเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน	1.1 ความสำเร็จในโครงการหรืองานที่สามารถลดขั้นตอนการทำงาน
	2. การปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย	2.1 จำนวนโครงการหรืองานที่ดำเนินการไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายและถูกผู้กำกับดูแลสั่งให้มีการเพิกถอนแก้ไขเปลี่ยนแปลง
	3. การปรับปรุงประสิทธิภาพและการทำงานหรือลดขั้นตอนการทำงาน	3.1 ความสำเร็จของโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพและกระบวนการบริหารจัดการ โดยคิดเป็นคะแนนจากความสำเร็จของกิจกรรมหลักหรือคิดเป็นร้อยละ
ความสามารถในการบริหารทรัพยากรด้านการเงิน	4. ความประหยัดและความคุ้มค่าในการบริหารจัดการโครงการหรืองานประจำ	4.1 จำนวนงบประมาณที่เกิดขึ้นจากการประหยัดในการบริหารงานโดยคิดเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้หรือเปรียบเทียบกับราคากลาง

มิติ	ปัจจัยที่วัดความสำเร็จ	ตัวชี้วัด
	5. ประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้	5.1 จำนวนหน่วยการจัดเก็บภาษีที่จัดเก็บได้จริงต่อจำนวนหน่วยการจัดเก็บภาษีที่ต้องจัดเก็บทั้งหมด
ความตั้งใจและการอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ของราชการของผู้ร่วมงาน	6. พฤติกรรมการทำงาน และการจัดทำโครงการบริการประชาชนในวันหยุดราชการ	6.1 จำนวนวัน ลาพักผ่อน/ลากิจคิดเป็นร้อยละของจำนวนสิทธิวันลาของทุกคน 6.2 จำนวนโครงการบริการประชาชนในวันหยุดราชการ
ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	7. ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ 8. การปรับสภาพภูมิทัศน์และการอำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน	7.1 ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการที่พึงพอใจต่อการให้บริการของส่วนราชการ 8.1 ร้อยละของผู้มาติดต่อขอรับบริการที่มีความพึงพอใจต่อสภาพภูมิทัศน์และการอำนวยความสะดวกของการบริการ

โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้เสนอตัวชี้วัดให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบ

(3) ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามเกณฑ์ชี้วัดที่ได้รับความเห็นชอบแล้วเสนอผลการประเมินให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาแล้วเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(4) องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะได้รับสวัสดิการเงินตอบแทนเป็นกรณีพิเศษต้องได้รับความเห็นชอบผลสัมฤทธิ์ของงานในทุกกอง/ส่วนราชการ

(5) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนเป็นกรณีพิเศษแก่พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน และกรรมการตามที่เห็นสมควร เพื่อพิจารณาจ่ายเงินตอบแทนเป็นกรณีพิเศษด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใสตามผลสำเร็จของงานที่ได้ทุ่มเท และเพื่อให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพของงานองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2546



(นายประชา มาสินนธ์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

จังหวัด.....

เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม)

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 13 และมาตรา 14 ประกอบมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับ ข้อ 4 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนจังหวัด ได้มีมติให้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (เดิม) ได้กำหนดไว้ เมื่อได้มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานใด ขึ้นใหม่แล้ว ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีชื่อตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งเดียวกันหรือมีลักษณะอย่างเดียวกันและเป็นตำแหน่งสายงานระดับเดียวกันกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมที่กำหนดไว้นั้น ให้ถือว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น ได้รับการยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่กำหนดใหม่ โดยถือว่ามีความสมบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในสายงานดังกล่าวด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. 2546

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด.....



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม)

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 17 (3) และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับ ข้อ 4 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลคณะกรรมการกลางส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุม ครั้งที่ 4/2546 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2546 ได้มีมติให้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ดังต่อไปนี้

พนักงานส่วนตำบล ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (เดิม) ได้กำหนดไว้ เมื่อได้มีการจัดทำมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่งในสายงานใดขั้นใหม่แล้ว ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีชื่อตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งเดียวกันหรือมีลักษณะอย่างเดียวกันและเป็นตำแหน่งสายงานระดับเดียวกันกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมที่กำหนดไว้นั้น ให้ถือว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้รับการยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่กำหนดใหม่ โดยถือว่ามีความคุณสมบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานดังกล่าวด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 24 ตุลาคม พ. ศ. 2545 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2546

(นายประชา มาลีนนท์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท 0809.1/ 881

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนราชสีมา กทม. 10300

11 สิงหาคม 2546

เรื่อง การเบิกจ่ายค่าตอบแทนการประชุม

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดพะเยา)

ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ให้จังหวัดต่างๆ เพื่อดำเนินการเบิกจ่ายให้กับคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) แล้วนั้น

เนื่องจาก มีหลายจังหวัดได้หารือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการเบิกจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ซึ่งระเบียบคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล ว่าด้วยค่าตอบแทนคณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการ พ.ศ. 2543 ข้อ 4 กำหนดให้ประธานกรรมการและกรรมการให้ได้รับค่าตอบแทนสำหรับการประชุมแบบเหมาจ่ายเป็นรายเดือน ดังนั้น การประชุมคณะกรรมการในแต่ละเดือน แม้จะมีการประชุมมากกว่าหนึ่งครั้ง ไม่ว่าเพราะเหตุใดให้จ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการได้เพียงครั้งเดียวในเดือนนั้น แม้เมื่อรวมค่าตอบแทนการประชุมตลอดปีแล้วจะไม่เกิน 12 ครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดแจ้งกลุ่มส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดทราบ และถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9051 ต่อ 14

โทรสาร 0-2241-9050

ที่ มท 0809.1/ว 1380



สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

5 กันยายน 2546

เรื่อง ประกาศกำหนดตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทุกจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวน 1 ฉบับ
2. ตัวอย่างประกาศ ก.อบต. จังหวัด จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 5/2546 เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2546 ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ในส่วนของการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งบริหาร รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) นำประกาศฯ ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ไปกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (หลักเกณฑ์ ก.อบต.จังหวัด) ตามตัวอย่างประกาศที่ส่งมาพร้อมนี้ กรณีประกาศหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มีเนื้อหาเช่นเดียวกับตัวอย่างประกาศฯ ดังกล่าว ถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ประกาศใช้บังคับได้ และให้รายงาน ก.อบต. ทราบ หากประกาศหลักเกณฑ์แตกต่างจากมาตรฐานทั่วไปฯ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9051 โทรสาร 0-2241-9050



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง
การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
สำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (5) ประกอบมาตรา 26 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 5/2546 เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2546 ให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกข้อความ ข้อ 21 (4) แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(4) หากไม่สามารถดำเนินการตาม (3) ได้ให้ดำเนินการโดยวิธีการโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารหรือข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารโดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัด ตามข้อ 32 วรรคสอง ทั้งนี้ โดยให้ดำเนินการร่วมกับการโอน โดยวิธีการคัดเลือกตาม (2) ด้วย และผู้จะขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

2. ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 32 วรรคสอง แห่ง ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารโดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดตาม

วรรคหนึ่งมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งบริหารให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากผู้ได้รับการคัดเลือกตามเงื่อนไขที่กำหนดในข้อ 27 โดยให้มาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม”

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2546



(นายประชา มาลีนนท์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

จังหวัด.....

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม)

อาศัยอำนาจตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ประกอบมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 21 (4) และข้อ 32 วรรคสอง แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด.....ในการประชุมครั้งที่ / 2546 เมื่อวันที่.....ได้มีมติแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด..... เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม)”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่..... เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 153 (4) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด..... เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่..... และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(4) หากไม่สามารถดำเนินการตาม (3) ได้ให้ดำเนินการโดยวิธีการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารหรือข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารโดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัด ตามข้อ 179 วรรคสอง ทั้งนี้ โดยให้ดำเนินการร่วมกับการโอน โดยวิธีการคัดเลือกตาม (2) ด้วย และผู้จะขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง”

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความในข้อ 179 วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด..... เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่..... และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารโดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดตามวรรคหนึ่ง

มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งบริหาร ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจาก
ผู้ได้รับการคัดเลือกตามเงื่อนไขที่กำหนดในข้อ 171 โดยให้มาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้
ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม”

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. 2546

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล



ที่ มท 0809.1/ว 1039

สำนักงาน ก.อบต.

ถนนราชสีมา วังสวนสุนันทา กทม. 10300

10 กันยายน 2546

เรื่อง แนวทางปฏิบัติการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างภายใน 90 วัน ตามหลักเกณฑ์ ก.อบต. ข้อ 153
เรียน ประธาน ก.อบต. จังหวัดทุกจังหวัด

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 7/2546 เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2546 ได้พิจารณากรณีปัญหาในการสรรหาผู้บริหารมาดำรงตำแหน่งที่ว่างในองค์การบริหารส่วนตำบล ภายใน 90 วัน ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ประกาศ ก.อบต.จังหวัด) ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม 2545 ข้อ 153 และมีมติให้กำหนดแนวทางเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการในแต่ละกรณี ดังนี้

1. กรณีมีการกำหนดตำแหน่งบริหารขึ้นใหม่ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ให้ถือเป็นตำแหน่งที่ว่างตามหลักเกณฑ์ ก.อบต.จังหวัด ข้อ 153 ด้วย
2. กรณี ก.อบต.จังหวัด ไม่สามารถดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างภายใน 90 วัน ตามวิธีการที่ ก.อบต.จังหวัด กำหนดโดยการคัดเลือก สอบคัดเลือกได้ทัน เนื่องจากข้อจำกัดในวันคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ให้ ก.อบต.จังหวัด ขยายระยะเวลาในการสรรหาออกไปอีก โดยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ก.อบต.จังหวัด ข้อ 153 ใหม่ ตั้งแต่ขั้นตอนใน (2) – (4) ทั้งนี้ให้สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นให้ได้ภายในกำหนดวันคัดเลือก สอบคัดเลือกครั้งถัดไป
3. กรณีที่ อบต. มีตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างเป็นระยะเวลานานเกินกว่า 90 วัน โดยยังมิได้ดำเนินการใดๆ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ก.อบต. จังหวัด ข้อ 153 ตั้งแต่ขั้นตอนใน (1) – (4) ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งมติจาก ก.อบต. โดยให้ดำเนินการในวันเสาร์ที่สองของเดือนธันวาคม 2546 หากยังไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ ให้รายงาน ก.อบต. ตามหลักเกณฑ์ ก.อบต.จังหวัด ข้อ 153 วรรคท้าย เพื่อ ก.อบต. จะได้ดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดทราบ เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชุมพร พลรักษ์)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2241-9051 โทรสาร. 0-2241-9050