

หลักเกณฑ์การบริหาร และพัฒนา ทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

งานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัด องค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ ไตรวบรวมประกาศ คณะกรรมการ
พนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขใหม่ และยังใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้ง ประกาศองค์
การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ ที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาเพื่อให้บุคลากร ในสังกัด หรือผู้ที่
สนใจสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารสวนตำบล องค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ หวังเป็นอย่าง
ยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากร ขององค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ ตลอดจนหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ ประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง งานบริหารงานบุคคล สำนักงาน
ปลัด องค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ๑ - ๒
๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ๓ - ๔
๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง กำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ๕ - ๗
๔. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ๘ - ๙
๕. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (ครั้งหลัง) ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ๑๐ - ๑๑
๖. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ (ครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓ ๑๒ - ๑๓
๗. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๒ ๑๔ - ๓๐
ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์
๘. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ๓๑ - ๑๕๐
๙. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒ ๑๕๑ - ๑๕๓
๑๐. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ ๑๕๔ - ๑๕๙
๑๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ ๑๖๐ - ๒๒๕

-/๑๒...

เรื่อง	หน้า
๑๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานสวนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๓	๒๒๖ – ๒๒๙
๑๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสวนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘	๒๓๐ – ๒๓๓
๑๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน คางจาง และคาตอบทแทนพิเศษ สำหรับพนักงานสวนตำบล และลูกจางประจําขององคการบริหารสวนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘	๒๓๔ – ๒๓๕
๑๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานสวนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘	๒๓๖ – ๒๔๐
๑๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานสวนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑	๒๔๑ – ๒๔๒
๑๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานสวนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑	๒๔๓ – ๒๔๖
๑๘. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๑	๒๔๗ – ๒๕๔
๑๙. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายเงิน ขวยเหลือพิเศษ กรณีพนักงานสวนตำบล ผู้รับบำนาญ ลูกจาง และพนักงานจางถึงแกความตาย พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๑	255 – ๒๕๗
๒๐. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวนการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘	258 - 299
๒๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการอุทธรณ และการรอกทุกข พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘	300 - 309
๒๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการใหออก จาการาชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘	310 – 326
๒๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒	327 – 329
๒๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓	330 - 332

เรื่อง	หน้า
๒๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ ให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๓	333
๒๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๗	334 - 360
๒๗. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๗	361 - 368
๒๘. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ อัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารสวนตำบล ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙	369 - 371
๒๙. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๕๘	372 - 373
๓๐. ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ 374 ๓๑. ประกาศคณะกรรมการ พนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙	375 - 383



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

โดยที่ ก.อบต. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2558 และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 9/2559 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2559 มีมติเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และแก้ไขการสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2559 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม 2562-31 มีนาคม 2563) ดังนี้

๑.การประเมินของพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)

โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(ข) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

1.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินจากผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนของงาน ดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานร้อยละ (ร้อยละ ๒๐) ให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมาใช้ในการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะให้ประเมิน 5 สมรรถนะ และประเมินสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย 3 สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะโดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง /ต้องการ ในระดับ ๒

3.2 ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้จัดกลุ่มคะแนน ผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง

3.3 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามที่ ก.อบต. กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ.2563

(นายเตียง บุญสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือน

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ 1 ณ วันที่ 1 เมษายน 2563

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2562 ในการประชุม ครั้งที่ 6/2562 เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2562 ข้อ 6 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่ละคนแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ และองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณและให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนโดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อาศัยอำนาจตามข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2562 ในการประชุม ครั้งที่ 6/2562 เมื่อวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ.2562 และมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ในการประชุมครั้งที่ 2/2562 เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม 2562 จึงประกาศฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ.2563 ดังนี้

1. ฐานในการคำนวณ หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2563 ดังนี้
 - 1.1 ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุด ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง
 - 1.2 ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง
 - 1.3 ฐานในการคำนวณ จากตารางบัญชีขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2563 ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
คศ.5	60,840-76,800	บน	68,560
		ล่าง	60,380
คศ.4	50,330-69,040	บน	59,630
		ล่าง	50,320
คศ.3	40,280-58,390	บน	49,330
		ล่าง	37,200
คศ.2	30,210-41,620	บน	35,270
		ล่าง	30,200
คศ.1	24,890-34,3๑0	บน	29,600
		ล่าง	22,780
ครูผู้ช่วย	19,910-24,750	บน	22,330
		ล่าง	17,480

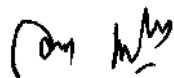
๒.ร้อยละของฐานในการคำนวณ เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคคลากรทางการศึกษาสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2563 ดังนี้

คะแนน min	คะแนน max	ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการการคำนวณ
0.00	59.99	ปรับปรุง	0.00%
60.00	60.99	พอใช้	1.00%
61	61.99	พอใช้	1.00%
62	62.99	พอใช้	1.00%
63	63.99	พอใช้	1.00%
64	64.99	พอใช้	1.00%
65	65.99	พอใช้	1.25%
66	66.99	พอใช้	1.25%
67	67.99	พอใช้	1.25%
68	68.99	พอใช้	1.25%
69	69.99	พอใช้	1.25%
70	70.99	ดี	1.50%
71	71.99	ดี	1.50%
72	72.99	ดี	1.50%
73	73.99	ดี	1.50%
74	74.99	ดี	1.50%
75	75.99	ดี	1.8
76	76.99	ดี	1.8
77	77.99	ดี	1.8
78	78.99	ดี	1.8
79	79.99	ดี	1.8

คะแนน min	คะแนน max	ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐาน ในการการคำนวณ
80	80.99	ดีมาก	2.00%
81	81.99	ดีมาก	2.00%
82	82.99	ดีมาก	2.00%
83	83.99	ดีมาก	2.00%
84	84.99	ดีมาก	๒.00%
85	85.99	ดีมาก	2.50%
86	86.99	ดีมาก	2.50%
87	87.99	ดีมาก	2.50%
88	88.99	ดีมาก	2.50%
89	89.99	ดีมาก	2.50%
90	90.99	ดีเด่น	2.70%
91	91.99	ดีเด่น	2.70%
92	92.99	ดีเด่น	2.70%
93	93.99	ดีเด่น	2.70%
94	94.99	ดีเด่น	2.70%
95	95.99	ดีเด่น	2.80%
96	96.99	ดีเด่น	2.90%
97	97.99	ดีเด่น	2.90%
98	98.99	ดีเด่น	3.00%
99	100	ดีเด่น	3.00%

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 25 มีนาคม ๒๕๖3



(นายเตียง บุญสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

เรื่อง กำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.256๓

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้าราชการทั้งหมด 17 คน พนักงานครู 5 คน พนักงานจ้าง ๑๖ คน รวมทั้งสิ้น 38 คน โดยแต่ละตำแหน่งมีภารกิจหน้าที่แตกต่างกันไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งมีลักษณะงานที่เฉพาะตัว มีหน้าที่รับผิดชอบงานแต่ละงานแตกต่างกัน มีความชำนาญงานในหน้าที่แตกต่างกัน โดยเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ประกอบด้วย ๘ หมู่บ้าน ในบางฤดูกาลโดยเฉพาะในฤดูแล้งมักจะประสบปัญหาภัยแล้งและปัญหาพายุฤดูร้อน เป็นประจำ ในส่วนของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงต้องเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดทั้งปี ดังนั้น ในการลาต่างๆ ของพนักงาน จึงต้องคำนึงถึงความจำเป็นของเหตุแห่งการลาทุกครั้ง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๘ (๘) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 19 พฤศจิกายน 2545 และเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล และการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงประกาศกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ดังต่อไปนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี (ครึ่งขั้น) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสาย ดังนี้

๑.1 จะต้องมียังจำนวนวันลาไม่เกิน 23 วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม ข้อ 8 (6) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือ (7) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงาน ในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวัน

ทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน 23 วันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

๑.๒ จะต้องมีการมาทำงานสายไม่เกิน 12 ครั้ง และไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันควร

๒. พนักงานส่วนตำบลพนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างและเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี (หนึ่งขั้น) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายดังนี้

๒.๑ จะต้องมีการนับวันลาไม่เกิน 23 วัน แต่ไม่รวมวันลาตาม ข้อ ๘ (๖) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือ (7) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน 23 วันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

๒.๒ จะต้องมีการมาทำงานสายไม่เกิน 12 ครั้ง และไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๓. การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีแรกและครึ่งปีหลัง ครั้งที่๑ หรือครั้งที่๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลกำหนดหรือ

ลาเกิน 23 วันทำการ (ไม่รวมวันลาที่กำหนดข้างต้น) หรือจงใจละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นในกรณีพิเศษในรอบระยะเวลานั้นๆและจะถูกดำเนินการลงโทษทางวินัย

๔. การตรวจสอบเวลาการมาปฏิบัติงานและกลับ จะตรวจสอบจากสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการเป็นอันดับต้น หากมีเหตุจำเป็นให้ระบุสาเหตุในสมุดลงเวลาปฏิบัติราชการ

๕. การลาป่วย ลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร และการลาอื่นๆ ให้ปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ กรณีลาป่วย (หรือกรณีเหตุฉุกเฉิน) ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ในกรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้ การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองของแพทย์ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียน แล้วรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบไปกับใบลาด้วย ในกรณีจำเป็นหรือเห็นสมควรผู้มีอำนาจอนุญาต (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จะสั่งให้ใช้ใบรับรองแพทย์ ซึ่งผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบแทนก็ได้ หากไม่ส่งใบลาภายใน ๑ วัน ถือว่าขาดราชการ

๕.2 กรณีลากิจส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาล่วงหน้า 3 วันทำการ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทันจะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้มีอำนาจอนุญาต (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล)ทราบโดยเร็ว

๕.3 กรณีลาพักผ่อน ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนวันลาล่วงหน้า 3 วันทำการ ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

๕.4 กรณีลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

๕.5 กรณีการลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาต (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล)

ทั้งนี้ ให้ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่องกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256๓ เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลพนักงานครู และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เพื่อนำเสนอพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนขั้นเงินเดือนครู การเพิ่มค่าจ้างและการพิจารณาเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256๓

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายเตียง บุญสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

เรื่อง ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 (ครั้งที่ ๑)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2558 ข้อ 11(7) กำหนดให้นายกององค์การบริหาร
ส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
ดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ
การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่
ในระดับดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ครั้งที่ ๑) ดังบัญชีรายชื่อแนบท้าย ประกาศนี้

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑0 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

(นายเตียง บุญสิงห์)

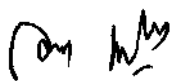
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

รายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 (ครั้งที่ ๑)

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ เรื่อง ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 (ครั้งที่ ๑) ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๓

พนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	คะแนนการ ประเมิน	ระดับผลการ ปฏิบัติงาน	หมายเหตุ
1	นายพรหมมินทร์ ฉิรินัง	ปลัด อบต.	93.50	ดีเด่น	
๒	นางลัดดาวัลย์ บุตรวัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	90.5	ดีเด่น	
3	นายอภิชาติ รัตนวิเศษ	ผู้อำนวยการกองช่าง	91.3	ดีเด่น	

(ลงชื่อ) 

(นายเตียง บุญสิงห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ
อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

คำนำ

การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญในการบริหารและเกี่ยวข้องกับงานทุกฝ่าย จึงเป็นการ จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบและ ขอกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาให้บุคลากรนำความรู้และ ความสามารถมา ปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคล โดยเฉพาะที่ต้อง มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมที่เกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้บุคลากรในองค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ เป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพอันจะ ส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การบริหารสวนตำบล การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์ การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและขอกฎหมายที่ เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาให้ บุคลากรนำความรู้และความสามารถปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนเพื่อ พัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยน แนวคิดในการทำงานเนนสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเองเพื่อ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมาก เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน ตลอดจนและต่อประเทศ ชาติมากที่สุด องค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะพัฒนา พนักงานสวนตำบลให้กันไป ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

องค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	๑
วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	๑ - ๒
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากร((SWOT Analysis)	๒ - ๓
หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร	๓ - ๔
ประเด็นที่ต้องพัฒนา	๔
วิธีการพัฒนา	๔
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา	๕ - ๑๑
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๒ - ๑๓
การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร	๑๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๑๓

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

๑.หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา ให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและขอกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการปฏิบัติงาน และเพื่อพัฒนาให้บุคลากรนำ ความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกลไกที่สำคัญที่จะพัฒนา บุคลากรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติการว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ “สวนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในสวนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติ ราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ รวมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของสวนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผล สัมฤทธิ์” ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ ได้กำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า “มุ่งพัฒนาตนเอง เพื่อประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด เกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ เพื่อ องค์กรก้าวหน้า ประชาชนมีความสุข” ประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารสวนตำบล

หมวด ๑๒

สวนที่ ๓

“การพัฒนาพนักงานสวนตำบลได้ กำหนดให้องค์การบริหารสวนตำบลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหรือแผนพัฒนาพนักงานสวนตำบล เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานสวนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารสวนตำบล และเพื่อให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ จึงได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๑ เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารสวนตำบลโนนสะอาดมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้ - มีคุณภาพ มีความรัก องค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด - ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล

- มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความรู้และทักษะในงานที่ปฏิบัติ
- มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่มีคุณภาพสูงสุด
- มีจิตสำนึกความпенพนักงำนสวนทองถิ่นและความเป็นบุคลากรขององค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ
- มีคุณธรรมจริยธรรม

๒.๓ เพื่อสอดคล้องกับการดำเนินการจัดการความรู้ของงานด้านต่างๆ ในองค์การบริหารสวนตำบลและนำ องค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์อย่างกว้างขวางและ คุมคา

๒.๔ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง

๒.๕ เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล เปาหมายของการพัฒนา

- บุคลากรขององค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ ที่ได้ไปเข้าร่วมประชุมทางวิชาการในแต่ละ ปงบประมาณ มีจำนวน ไม่น้อยกวารอยละ ๓๐ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ) - บุคลากรขององค์การบริหารสวนตำบลโนนสะอาดที่ได้เขารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน อย่างน้อยรายละ ๑ ครั้ง ในแต่ละงบประมาณมีจำนวนไม่น้อยกวารอยละ ๓๐ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร ทั้งหมด (โดยไม่นับซ้ำ)
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้รับทุนการศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรีและ ปริญญาโท
- บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมดานการพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis) จุดแข็ง
- ผู้บริหารขององค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา บุคลากร
- มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทและสง เขารับการฝึกอบรมทั้งในตำแหน่งที่รับผิดชอบและตามความต้องการเพื่อพัฒนา ศักยภาพการทำงาน
- มีการตั้งงบประมาณในดานการพัฒนาบุคลากร
- มีระบบอินเทอร์เน็ตที่พร้อมจะสืบคนขอมูลข่าวสารหรือหาความรู้ต่างๆมาในระบบ อินเทอร์เน็ตได้ตลอดเวลา จุดออน
- ขาดการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ
- บุคลากรส่วนใหญ่มีข้อจำกัดในการใช้ภาษา
- บุคลากรบางส่วนขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน

โอกาส

- บุคลากรมีความสนใจและต้องการที่จะพัฒนาอบรมหลักสูตรระยะสั้นในหลักสูตรที่ เปนประโยชน์ต่อการพัฒนางาน
- มีความร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองทองถิ่นและหน่วยงานอื่น ในการพัฒนา บุคลากร
- องค์การบริหารสวนตำบลโนนสะอาดสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาเทคโนโลยี ภัยคุกคาม
- อัตรากำลังจำนวนพนักงานลนแต่ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน
- งบประมาณที่อุดหนุนบุคลากรที่ตั้งไว้มีจำกัด ๓. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จกำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่งตอง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๓.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ได้แกความรู้เกี่ยวกับ

- ๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ และฉบับปัจจุบัน
- ๒) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒
- ๓) พระราชบัญญัติกำหนดแผนกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
- ๔) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๕) พระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๔๒
- ๖) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
- ๗) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙
- ๘) กฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๙) ความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และการบริหารราชการแผ่นดิน

๓.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ

- ๑) พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐
- ๒) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๔๗๕
- ๓) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘
- ๔) พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ.๒๕๔๓
- ๕) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน
- ๖) ระเบียบกฎหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง เช่น ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

๓.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- ๑) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- ๒) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- ๔) หลักสูตรพนักงานจากทุกตำแหน่ง
- ๕) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาตรี
- ๖) การส่งเสริมการศึกษาระดับปริญญาโท
- ๗) การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม
- ๘) พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ
- ๙) เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่
- ๑๐) มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
- ๑๑) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม
 - การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
 - การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ๑๒) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

หมายเหตุ

๑) หลักสูตรต่างๆ ไ้รวมถึงหลักสูตรที่สวนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น และมีเนื้อหา สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างตน

๒) หลักสูตรในแต่ละดานสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานสวนตำบล โครงการเดียวกันได้

๔. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๔.๑ ควรให้มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานพรมเนนกระบวนการสารสนเทศมาใช้งาน

๔.๒ ควรมีการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อสร้างขาราชการให้เป็นมืออาชีพ

๔.๓ บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกสวนราชการ

๔.๔ พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน

๔.๕ พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานขาราชการ

๔.๖ วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม

๔.๗ พัฒนาการกระจายอำนาจ

๔.๘ พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

๕. วิธีการพัฒนา วิธีการพัฒนาพนักงานสวนตำบล พนักงานจาง และบุคลากร ขององคการบริหารสวนตำบลโนนสะอาด กำหนดวิธีการพัฒนา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีดังนี้

๑. วิธีการดำเนินการ

๑) การปฐมนิเทศ

๒) การฝึกอบรม

๓) การศึกษาหรือดูงาน

๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนารวมถึงการประชุมประจำเดือนขององคการบริหารสวน ตำบลในการถายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน

๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา

๖) การมอบหมายงาน

๗) การให้การศึกษา

๒. แนวทางการดำเนินการ การดำเนินการพัฒนาพนักงานสวนตำบล พนักงานจาง และบุคลากรขององคการบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ นอกจากมีวิธีการดำเนินการตาม ขอ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้ กำหนดแนวทางการดำเนินการไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑) องคการบริหารสวนตำบลดำเนินการเอง

๒) สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการโดยองค์การบริหาร สอนตำบล จัดส่งพนักงานสอนตำบลเข้ารับการอบรม

๓) สอนราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานสอนตำบลขององค์การบริหาร สอนตำบลศรีสมเด็จเป็นผู้ดำเนินการ

๓. ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา ๑) ปงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๔. โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารสอนตำบลศรีสมเด็จ จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตาม หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานใน แต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตาม โครงการต่างๆ ดังนี้

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่ พัฒนา ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของนายก อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
2	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของรอง นายก อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
3	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของ เลขานุการนายกอบต. ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
4	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของประธานสภา อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
5	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของสมาชิกสภา อบต. ให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น	ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี/คน	1		/
6	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต. ให้มีทักษะ ความรู้และความเข้าใจใน การบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต. ได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่ พัฒนา ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
7	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงาน ปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้าสว งานแต่ละส่วน ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าสว แต่ละ ส่วนได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ป	1		/
8	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง คลังหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการ กอง ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ ละกองได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ป	1		/
9	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการ กองช่าง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการ กองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้และ ความเข้าใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ ละกองได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ป	1		/
10	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการ กองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้และความ เขาใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก ยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ ละกองได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
11	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการ กองสวัสดิการสังคม หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของผู้อำนวยการ กองแต่ละกอง ให้มีทักษะ ความรู้และความ เขาใจ ในการบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมาก ยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการกอง แต่ ละกองได้รับ การ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
12	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์ นโยบายและแผนหรือ หลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานสว ตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่ พัฒนา ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ป	1		/
14	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงาน ทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการ ปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถ ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
15	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ใน การปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
16	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากร บุคคลหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ใน การปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
17	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงาน พัฒนาชุมชนหรือ หลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ใน การปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
18	หลักสูตรเกี่ยวกับ เจ้าพนักงาน ธุรการหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ใน การปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่ พัฒนา ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
19	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
20	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
21	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
22	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
23	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/
24	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	1		/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่ พัฒนา ป ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
25	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ใน การปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ป ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ ป	1		/
26	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ใน การปฏิบัติงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่งให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น		1		/
27	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาตรี	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร ท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ เพื่อ ขอรับทุนการศึกษา	1		/
28	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อ ระดับปริญญาโท	เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากร ท้องถิ่นให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น	คัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ เพื่อ ขอรับ ทุนการศึกษา	1		/
29	การส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม	เพื่อพัฒนาการมีคุณธรรมและจริยธรรมใน การปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นให้ สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหาร ส.อบต. พนักงาน ส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างได้รับการฝก อบรมหรือดำเนินกิจกรรม เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๓ ครั้ง/ป	60		/

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสมเด็จ อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ๑. แนวทางการพัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	งบประมาณที่ พัฒนา ปี ๒๕๖๓ (จำนวนคน)	ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
					อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
30	การพัฒนาระบบ IT ใหม่	เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้และความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับ แต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี ยิ่งขึ้น	ฝึก อ บ ร ม ก า ร ใ ช Computer และ Internet ให้ตัวแทน ทุกส่วนราชการ	3		/

๒. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท) ป ๒๕๖๓	ที่มาของงบประมาณ
1	หลักสูตรเกี่ยวกับนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๔๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
2	หลักสูตรเกี่ยวกับรองนายก อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
3	หลักสูตรเกี่ยวกับเลขานุการนายกอบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
4	หลักสูตรเกี่ยวกับประธานสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
5	หลักสูตรเกี่ยวกับสมาชิกสภา อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๘๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
6	หลักสูตรเกี่ยวกับปลัด อบต.หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
7	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าสำนักงานปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
8	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
9	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
10	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
11	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
12	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
13	หลักสูตรเกี่ยวกับนักพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
14	หลักสูตรเกี่ยวกับนักจัดการงานทั่วไปหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
15	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
16	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
17	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
18	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
19	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
20	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
21	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
22	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
23	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๕,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
24	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
25	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท) ป ๒๕๖๓	ที่มาของงบประมาณ
26	หลักสูตรเกี่ยวกับลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๕๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
27	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี	๘๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
28	การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท	๘๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
29	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๒๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ
30	การพัฒนาระบบ IT ใหม่	๒๐,๐๐๐	ขอบัญญัติงบประมาณ

๖. การติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศักยภาพบุคคล ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาศักยภาพ

บุคลากรขององค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารสวนตำบล เป็นประธานกรรมการ

๒. ปลัดองค์การบริหารสวนตำบล เป็นกรรมการ

๓. ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ

๔. ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ

๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ เป็นกรรมการ

๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม เป็นกรรมการ

๗. หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จ กำหนดวิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จทราบ

๗. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ หากมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผลและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาศักยภาพเป็นประจำทุกปี คาดจะทำให้บุคลากร ขององค์การบริหารสวนตำบลศรีสมเด็จจะได้รับการพัฒนาและสามารถพัฒนาตนเองจนสามารถปฏิบัติ ภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ให้พัฒนาก้าวหน้าตามแผนพัฒนาศักยภาพได้อย่างต่อเนื่อง

ภาคผนวก



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบ กับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร งานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 และมาตรา 14 ประกอบมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ในการประชุมครั้งที่ 4/2545 เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2545 ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 24 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน

ข้อ 4 ในประกาศนี้ “ ก.อบต. ” หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น “ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น “ พนักงานส่วนตำบล ” หมายความว่า พนักงานส่วนตำบล ซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตาม ประกาศนี้ ให้รับ

ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวด เงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบล " พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น " หมายความว่า พนักงานเทศบาล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่พนักงาน ส่วนตำบล โดยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ หมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น " ข้าราชการประเภทอื่น " หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น นอกจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ รักษาการตามประกาศนี้ และให้ มีอำนาจตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

หมวด 1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ข้อ 6 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ (1) มีสัญชาติไทย (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง (5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือ จิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ดังนี้ (ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม (ข) วัณโรคในระยะอันตราย (ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม (ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ (จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง (6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามมาตรฐาน ทัวไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น (7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม (8) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย (10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ (12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร งานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น (13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือ หลักเกณฑ์และ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น (14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ ข้อ 7 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณาขกเว้นให้สามารถเข้ารับราชการเป็นพนักงาน ส่วนตำบลได้ในกรณี ดังนี้ (1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (7) (9) (10) หรือ (14) (2) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (11) หรือ (12) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสองปีแล้ว และมีไข้กรณีออกเพราะกระทำความผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ (3) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (13) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสามปีแล้ว และมีไข้ กรณีออกเพราะกระทำความผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ข้อ 8 ผู้ที่เป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 ตลอดเวลาที่ รับราชการ เว้นแต่คุณสมบัติตามข้อ 6(6) หรือได้รับการยกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7 ข้อ 9 การพิจารณาขกเว้นกรณีการขาดคุณสมบัติหรือมี

ลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7 ของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้พิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ของทางราชการที่จะ ได้รับ และมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมปรึกษาขกเว้นคุณสมบัติ หรือ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ประชุมพิจารณาลงมติ โดยจะต้องได้คะแนนเสียงสี่ในห้าของจำนวนกรรมการในที่ประชุม และการลงมติให้กระทำโดยลับ 4 ข้อ 10 ในการขอกยกเว้นและการพิจารณาขกเว้นในกรณีการขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะ ต้องห้าม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณาขกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ดังนี้

1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามในการที่จะเข้ารับราชการเป็น พนักงาน ส่วนตำบล และเป็นกรณีทีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณาขกเว้นได้ให้ผู้นั้นยื่น คำขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาขกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะ ต้องห้าม เพื่อจะเข้ารับราชการ โดยมีผู้มีเกียรติอันควรเชื่อถือได้ไม่น้อยกว่าสองคนเป็นผู้รับรองความประพฤติ ให้ยื่น คำขอและหนังสือรับรอง ตามแบบท้ายประกาศนี้

2) พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง (2) การขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาขกเว้นในกรณี กรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อสมัครหรือกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะยื่นคำขอต่อ เลขานุการ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้นั้นยื่นประสงค์จะเข้ารับราชการก็ได้ (3) ในกรณีที่มีผู้ยื่นคำขอต่อเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้ส่งเรื่องให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา หรือ กรณียื่นต่อประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา และถ้าต้องการจะรับผู้นั้นคำขอ นั้นยื่นเข้ารับราชการ ก็ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ หรือ การทำงาน การประกอบคุณงามความดี ความผิดหรือความเสื่อมเสีย และความประพฤติของผู้นั้น โดยให้สอบสวน จากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และผู้มีเกียรติซึ่งอยู่ใกล้ชิดอันควรเชื่อถือได้ แล้วพิจารณาอีกชั้นหนึ่งว่ายังต้องการ จะรับผู้นั้นเข้ารับราชการหรือไม่ ถ้าต้องการรับ ก็ให้แจ้งและส่งเรื่องการสอบสวนดังกล่าวพร้อมทั้งเอกสาร หลักฐาน การสอบสวนนั้นให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการต่อไป และหากประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ต้องการรับผู้นั้นคำขอนั้นยื่นเข้ารับราชการ ให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้นั้นและ เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ (4) ในกรณีที่ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แจ้งผลการพิจารณาตาม (3) ให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบภายในหกเดือนนับแต่วันที่เลขานุการ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ส่งเรื่องไปให้ถือว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่ต้องการจะรับ บรรจุให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ชุติเรื่องและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้นั้นคำขอทราบ (5) เมื่อเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้รับเรื่องการ สอบสวนตาม (3) เห็นว่าข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานเพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก็ให้ดำเนินการนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณา (6) การขอกยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อสมัครสอบ แข่งขัน หรือเพื่อเข้ารับการศึกษา เป็นพนักงานส่วนตำบล ให้ผู้ประสงค์จะเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบล ยื่นคำขอต่อเลขานุการ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) รวบรวมข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ 5 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วดำเนินการนำเสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาลงมติลับตามข้อ 9 (7) ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาลงมติ สำหรับผู้ขอกยกเว้นกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามรายใด และผู้นั้นไม่ได้รับการขกเว้น การขอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาขกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมี

ลักษณะต้องห้ามอีก ผู้ยื่นจะขอได้ต่อเมื่อเวลาได้ล่วงเลยไปแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่วันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ลงมติ หมวด 2 การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ 11 ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลมี 3 ประเภท ดังนี้ (1) ตำแหน่งประเภททั่วไป (2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่มี ลักษณะงานวิชาชีพ ซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน ได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์กร ตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบก ำหนดและรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งเฝ้าระวังผู้กระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับ การประกอบวิชาชีพดังกล่าว ได้แก่ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้ • วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล • วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา • วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม (3) ตำแหน่งประเภท บริหารระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8 ที่มีฐานะและ หน้าที่ในการบริหารงานเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 12 การ กำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วน ตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ใน ส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้าน บุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐาน เดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ 13 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการ ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็น กรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใดให้ประเมิน 6 ความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐาน ของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงาน อย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงาน อยู่ในระดับ เดียวกันโดยประมาณ เข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน ข้อ 15 ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย (1) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น คณะทำงาน (3) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นคณะทำงาน (4) พนักงานส่วนตำบล เลขาธิการคณะทำงาน ข้อ 16 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการ และ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ ของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ใน องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงิน งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปีและ แผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อย จะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้ (1) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความ รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา 3 ปี (2) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การ บริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปีว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่ อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ใน

ปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการ สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี (4) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน (5) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้ (ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามประกาศ กำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล 7 (ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจําใน ส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม(ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดย ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว (ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงาน ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 หรือระดับ 3 ทุกตำแหน่งสายงาน ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่ง ระดับควบเป็นระดับ 1-3 ระดับ 2-4 หรือระดับ 3-5 แล้วแต่กรณี (ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีทีหนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม (6) ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบลที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวน เท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้ (ก) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ให้กำหนดระดับตำแหน่ง ดังนี้ • กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับ 8 หรือระดับ 7 • อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับ 7 หรือ ระดับ 6 ได้ • กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เป็นระดับ 7 หรือระดับ 6 (ข) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้ • กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับ 7 หรือระดับ 6 • อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับ 7 หรือ ระดับ 6 ได้ • กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เป็นระดับ 7 หรือระดับ 6 (ค) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้ • กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับ 6 • กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เป็นระดับ 6 (ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ พิจารณากำหนดได้ตามความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และ ปริมาณงาน และให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานของตัวพนักงานส่วนตำบล ที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย ข้อ 17 ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลมีชื่อในการบริหารงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และมีชื่ออื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ดังนี้ (1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (2) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (3) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (4) ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าส่วน ข้อ 18 ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ 16 ให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล 3 ปีแล้ว ให้

องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 16 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ข้อ 19 ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ 18 หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าว ตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่า แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความเหมาะสมแล้ว และแจ้งยืนยันแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อม ความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ข้อ 20 เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดให้มีตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล ตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดตามแผนอัตรากำลังแล้ว ให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ประสานกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับ ตี๋งจ่ายเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน ข้อ 21 ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หาก องค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกจากที่ กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง โดยปรับเกลี้ยจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการ ขวางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้้องการบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง เพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน การเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้้องการบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นที่ต้อง ขอ กำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาโดยมีรายการดังต่อไปนี้ 1) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ 2) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้นจาก เดิมถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ 3) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่ 4) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่ 5) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ตามแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอ กำหนดเพิ่มใหม่ 6) เหตุผลความจำเป็นอื่น ข้อ 22 กรณีการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม ข้อ 21 เป็นการ กำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ยังไม่ได้จัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ดังกล่าว ให้้องการบริหาร ส่วนตำบลจัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้ขี้นี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึง ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงาน ลักษณะงาน โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากเห็นชอบตามที่้องการบริหาร ส่วนตำบลเสนอ ให้เสนอเรื่องขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาต่อไป หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มีมติไม่เห็นชอบตามที่้องการบริหาร ส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้นำความที่ กำหนดในข้อ 19 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ข้อ 23 เมื่อ้องการบริหารส่วนตำบล ได้รับความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ตามข้อ 21 หรือข้อ 22 แล้วแต่กรณีให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนั้น โดยให้้องการบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผน

อัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไป ข้อ 24 ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) จะมอบหมายให้องค์การ บริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน ก็ได้ ใน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือองค์การบริหารส่วน ตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น 10 ข้อ 25 การปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 24 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือองค์การบริหารส่วน ตำบลผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจ เปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลได้ ข้อ 26 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ตาม ข้อ 25 สามารถกระทำได้ 5 ประการ ดังนี้ (1) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม (2) การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง (3) การปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน (4) การปรับเกลี้ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง (5) การยุบเลิกตำแหน่ง ข้อ 27 การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสาย งานเดิม เพื่อให้เหมาะสมกับระดับ ความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป ดำเนินการ ได้ ดังนี้ (1) ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ ปรับระดับตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นในระดับ ควบได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้น สำหรับการปรับระดับตำแหน่งใด ให้สูงขึ้นนอกระดับควบ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น ที่กำหนดในหมวด 9 (2) ตำแหน่งผู้บริหาร กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอจะขอปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ของตำแหน่งใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ข้อ 28 การปรับลดหรือขยาย ระดับตำแหน่งของตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งในสายงาน เริ่มต้นของตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 หรือระดับ 3 แล้วแต่กรณี ให้องค์การ บริหารส่วนตำบล มีอำนาจปรับลด หรือขยายระดับตำแหน่งดังกล่าว เพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือการแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้ ข้อ 29 การปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงาน ใด สายงานหนึ่งในกองหรือฝ่ายหนึ่ง ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในกองอื่นหรือฝ่ายอื่น โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ สามารถปรับเกลี้ยตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีอยู่ ให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลอย่าง สูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอปรับเกลี้ยตำแหน่งให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ข้อ 30 การปรับเกลี้ยตำแหน่งโดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง เป็นการ ตัดโอน ตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในส่วนราชการใด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในสายงาน อื่นในส่วนราชการเดียวกัน หรือ ส่วนราชการอื่น และตำแหน่งที่กำหนดนั้นอาจเปลี่ยนระดับตำแหน่งด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ ปรับเกลี้ยตำแหน่งที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างสูงสุดและมี ประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอปรับเกลี้ยตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ 11 ข้อ 31 การยุบเลิกตำแหน่ง เป็นการยุบเลิกตำแหน่งในสายงานใด ๆ ที่มีอยู่ในกรอบ อัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว โดยให้องค์การบริหารส่วน ตำบลเสนอขอยุบเลิก

ตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ตำแหน่งที่จะขยับเลื่อนขึ้นต้องเป็นตำแหน่งว่าง กรณี คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติไม่ให้ความเห็นชอบตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอให้ขยับเลื่อนตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลยังยืนยันในความเห็นเดิม ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาและให้ปฏิบัติตามมติ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ข้อ 32 การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ 27 (2) ข้อ 29 และข้อ 30 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาโดยมีรายการ ดังต่อไปนี้ (1) เหตุผลความจำเป็นที่ต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ (2) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่ เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ (3) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ใหม่ (4) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ (5) ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ (6) เหตุผลความจำเป็นอื่น การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและ ความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล และให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างที่จ้างประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณด้านรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย และให้พิจารณาถึง ความสำคัญ ความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงาน นั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้ ข้อ 33 ในกรณีที่ปริมาณและคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลงไปมาก และได้พิจารณาขออนุมัติปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการใด ควรพิจารณาจัดตำแหน่งเพื่อรองรับบุคลากร ผู้ครองตำแหน่งเดิมที่ขออนุมัติ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งด้วย และก่อนที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะขออนุมัติปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่าง และมีความจำเป็นน้อยเสียก่อนโดยการปรับเกลี้ย ตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน ข้อ 34 ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ 32 หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) 12 หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีความเหมาะสมแล้ว และแจ้งยืนยัน การขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้เสนอเรื่องพร้อม ความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ข้อ 35 ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความ รับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ข้อ 36 กรณีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ 30 เป็นการ กำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ยังไม่ได้จัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบ ถึง

ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงาน ลักษณะงาน โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากมีความเห็นชอบตาม ท้องที่การบริหารส่วนตำบลเสนอ ให้เสนอเรื่องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) มีมติไม่เห็นชอบตามท้องที่การบริหารส่วน ตำบลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้นำความที่กำหนดในข้อ 34 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ข้อ 37 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งตามข้อ 27 (2) ข้อ 29 ข้อ 30 หรือข้อ 31 แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุง รายละเอียดในแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป หมวด 3 อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ส่วนที่ 1 อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน ข้อ 38 อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่งและการรับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วน ตำบล ให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม 13 การจ่ายเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือ ระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม ข้อ 39 ให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ดังนี้ (1) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 1 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 1 (2) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 2 (3) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 3 (4) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 4 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 4 (5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 5 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 5 (6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 6 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 6 (7) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 7 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 7 (8) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 8 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 8 ข้อ 40 พนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด โดยได้รับเงินเดือน ในอันดับใดตามข้อ 39 ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่ (1) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม (2) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ และ ก.พ. หรือ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด ให้ได้รับ เงินเดือนในอันดับและขั้นตามที่กำหนดในข้อ 41 (3) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขั้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ.หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษา หรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขั้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือน ที่ควรได้รับในอันดับ และขั้นใด ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจาก ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นตามที่กำหนดในข้อ 41 (4) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสาขานใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ตำแหน่งในสาขานั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับ เงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด (5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม โดยเป็นความประสงค์ของ ตัวพนักงานส่วนตำบลนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับ ขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่

พนักงานส่วนตำบลจะได้รับ เมื่อได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของ
อันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับ 14 แห่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่
ได้รับแต่งตั้ง (6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำ ของอันดับ
เงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ ได้รับแต่งตั้งในขั้น
นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิมตามตาราง เทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับ ที่พนักงานส่วนตำบลจะได้รับเมื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้ ข้อ 41 การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ตามข้อ
40 (2) และผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขั้นหรือสูงขึ้น ตาม ข้อ 40 (3) ได้รับเงินเดือน ใน
อันดับใด และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้ (1) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขั้นหรือสูงขึ้น ต้องเป็น
ปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะ
ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น จะได้รับ
ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการ หรืออยู่ในระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
(2) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และต้องให้ได้รับ
เงินเดือนไม่สูงกว่าระดับและขั้นของอัตราเงินเดือนที่ควร ได้รับ ตามตาราง กำหนดอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ท้าย
ประกาศนี้ (3) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น สำเร็จการศึกษา
และ ไม่ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะขอปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้น รวมถึงไม่ก่อนวันที่ ก.พ.
หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดให้ปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับมาเป็น
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ในกรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติม การปรับ
อัตราเงินเดือนให้ได้รับ ตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหลังสำเร็จการศึกษา ในกรณี
ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขั้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ใน
กรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขั้น หรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการ และพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
แล้วโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสอง การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับ
ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขั้นหรือสูงขึ้น (4) การส่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้ประธาน
กรรมการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นผู้ส่ง โดยมีให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันเริ่ม
ต้นปีงบประมาณ และไม่สามารถส่งปรับให้ใน วันเริ่มต้น ปีงบประมาณ ก็ให้ส่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่
วันเริ่มต้นปีงบประมาณ ตั้งนี้ให้ปรับอัตรา เงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 15 ข้อ 42 พนักงาน
ส่วนตำบลผู้ใด ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในหมวดอื่นแห่ง ประกาศนี้ และได้กำหนดการให้ได้รับเงินเดือน
เป็นอย่างอื่นไว้โดยเฉพาะ ให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นได้รับเงินเดือน ตามที่กำหนดในหมวดนั้น ข้อ 43 กรณีอื่นนอกจากที่ได้
กำหนดในหมวดนี้ ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณานุมัติเป็นราย ๆ ไป ส่วนที่ 2
ประโยชน์ตอบแทนอื่น ข้อ 44 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล เพื่อ เป็น
การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และเป็นสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม
กฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน ข้อ 45 องค์การบริหารส่วนตำบลที่บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน
ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเงื่อนไขและ วิธีการ

ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด สามารถจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงาน ส่วนตำบลเป็นพิเศษอีกก็ได้ การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ต้องมีลักษณะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และเป็นการจ่ายให้ในลักษณะของสวัสดิการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้นำเงินในส่วนที่เหลือจากกรณีนี้ ค่าใช้จ่าย เงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แต่ทั้งนี้เงินค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ที่ได้รับแต่ละคนไม่เกินห้าเท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง ข้อ 46 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ 45 ได้ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นรายการเพิ่มขึ้นใหม่นอกเหนือจากประเภทตาม ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ประกาศกำหนด และกำหนดอัตราค่าตอบแทนตลอดทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นประเภทใหม่นี้ (2) กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในลักษณะที่เป็นเงินเพิ่มพิเศษจากรายการประโยชน์ตอบแทน อื่น ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) ประกาศกำหนด ข้อ 47 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามข้อ 46 แล้วให้เสนอเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คำนึงถึงสิทธิ สวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่ได้รับ ความจำเป็น ความเหมาะสม งบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล 16 เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้บังคับต่อไป ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับไม่ก่อนวันที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มีมติให้ความเห็นชอบการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นนี้ ข้อ 48 การปรับปรุงการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลหรือ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ 46(1) ให้มีอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากที่กำหนดไว้เดิม หรือ การยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 47 โดยอนุโลม ข้อ 49 การปรับปรุงการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลหรือ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ 46(2) ให้มีอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากที่กำหนดไว้เดิม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 47โดยอนุโลม เว้นแต่ การกำหนดให้มีอัตราค่าตอบแทน ลดลงต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนจะได้รับ หรือการยกเลิกการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นนี้ จะกระทำมิได้ ข้อ 50 ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ 46 แล้ว หากปรากฏว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนี้ไม่สามารถ บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการปรับปรุงหรือยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดตามข้อ 46(1) และ (2) เป็นลำดับแรก เพื่อมิให้ขัดหรือแย้ง และไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การปรับปรุงหรือยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 48 หรือข้อ 49 โดยอนุโลม ข้อ 51 พนักงานส่วนตำบลอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามที่คณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ข้อ 52 พนักงานส่วนตำบลอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว ตามภาวะเศรษฐกิจตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ข้อ 53 บำเหน็จบำนาญของพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น 17 หมวด 4 การคัดเลือก ข้อ 54 การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการ ได้ 4 วิธีดังนี้ (1)

การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล หรือเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สอบแข่งขันได้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น (2) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและ แต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น (3) การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล (4) การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกกระดบควบสำหรับตำแหน่งที่ กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ข้อ 55 การดำเนินการคัดเลือก โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกตามที่กำหนดในหมวดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลหรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการร้องขอให้เป็นผู้ดำเนินการแทน ต้องดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ ความเป็นธรรม ความ เสมอภาคและต้องเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลอื่น ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์สมัครเข้ารับ การ คัดเลือก มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกด้วย โดยการประกาศผลการคัดเลือกให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย (ยกเลิก ข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่ แทน ในแ ก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 11 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 6/2547เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2547) ส่วนที่ 1 การสอบแข่งขัน ข้อ 56 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลตามข้อ 54(1) ให้้องการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ในกรณีที่ย้องการบริหารส่วนตำบลไม่ สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการแทนให้ก่อน หากไม่ สามารถทำได้ให้ร้องขอส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนก็ได้(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่ แทน ในแ ก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) 18 ข้อ 57 การสอบแข่งขัน การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการ เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีสอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่ง หนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้ (1) ให้ผู้ดำเนินการสอบแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน (2) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันอย่างน้อยต้องมี 3 ภาค คือ (ก) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ให้ทดสอบโดยวิธีสอบข้อเขียน (ข) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ทดสอบโดยวิธีสอบข้อเขียน หรือ วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ (ค) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ (3) ผู้สมัครสอบต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติหรือไม่มีลักษณะต้องห้ามสำหรับพนักงานส่วนตำบล หรือ ได้รับการยกเว้นจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด (4) การประกาศรับสมัครสอบให้ระบุชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เงินเดือนที่จะได้รับ วันเวลาและสถานที่สอบ เอกสารหลักฐานที่ใช้ในการสอบ หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี (5) เกณฑ์การตัดสิน ผู้สอบแข่งขันได้ต้องได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ (6) การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงตามลำดับจากผู้สอบแข่งขันได้คะแนนสูงสุดลงมาตามลำดับ และให้บัญชีสอบแข่งขันใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี เว้นแต่มีการสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันนั้น และได้ ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว ข้อ 58 ให้้องการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง

คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิหรือพนักงานส่วนตำบลเป็น กรรมการ โดยคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเป็นประธานกรรมการ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่ แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี้งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 59 คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันอาจตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมิน ความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขันได้ตามความจำเป็น (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ ข้อความใหม่ แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี้ง ที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 60 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบและระเบียบ เกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันนี้แล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่ แทน ใน แก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี้ง ังที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) 19 ข้อ 61 หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่กำหนดนี้ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ ข้อความใหม่ แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด กาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี้ง ังที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 62 ในห้องการบริหารส่วนตำบลประกาศรับสมัครสอบ โดยระบุรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ (1) ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง (2) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครสอบสำหรับตำแหน่งนี้ (3) เงินเดือนที่จะได้รับสำหรับตำแหน่งนี้ตามคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัครสอบ (4) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบ (5) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ (6) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสินการขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี สอบแข่งขันได้ (7) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ ประกาศรับสมัครสอบนี้ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวันที่เริ่มรับสมัคร สอบ และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วยก็ได้(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความ ใหม่ แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี้ง ังที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 63 ในห้องการบริหารส่วนตำบลจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นต้องขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบแข่งขันตามที่คณะกรรมการ ดำเนินการสอบแข่งขันเสนอแนะองค์การบริหารส่วนตำบลอาจประกาศขยายกำหนดเวลารับสมัครสอบได้ แต่ทั้งนี้เ็น เวลาที่จะขยายต้องมีเวลาไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบและจะต้อง ประกาศการขยายเวลานี้ก่อนวันปิดรับสมัครสอบครั้งนั้นด้วย (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่ แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี้ง ังที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 64 ให้ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสอบสำหรับตำแหน่งที่สมัครสอบตามอัตราดังนี้ (1) ตำแหน่งระดับ 1 หรือตำแหน่งระดับ 2 ตำแหน่งละไม่ต่ำกว่า 50 บาท แต่ไม่เกิน 100 บาท (2) ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละไม่ต่ำกว่า 100 บาท แต่ไม่เกิน 200 บาท ค่าธรรมเนียมสอบจะไม่ยกคืนให้เมื่อได้ประกาศรายชื่อว่าเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบแล้ว เว้นแต่มีการ ยกเลิกการสอบครั้งนั้นทั้งหมด เนื่องจากการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามข้อ 69 จึงให้ยกคืนค่าธรรมเนียมสอบ แก่ผู้สมัครสอบเฉพาะผู้ที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตนั้นได้(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความ ใหม่แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี้ง ังที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) 20 ข้อ 65 ในกรณีที่ผู้สมัครสอบแข่งขันผู้ใดเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือ

ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และประสงค์จะสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งที่มีระดับไม่สูงกว่าตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งใช้ อนุญาตเช่นเดียวกับตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ จะต้องยื่นหนังสือรับรองจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุอนุญาต ให้มาสมัคร สอบแข่งขันได้พร้อมกับใบสมัครสอบ หากไม่มีหนังสือรับรองดังกล่าวผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าสอบสำหรับการ สอบแข่งขันครั้งนี้ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแ ก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลง วันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี เอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 66 ให้องค์การบริหารส่วน ตำบลประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ใน แ ก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลง วันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี เอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 67 การตัดสินใจผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนใน แต่ละ ภาคที่สอบตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ ข้อความใหม่แทน ในแ ก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี เอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 68 ในการสอบแข่งขัน จะต้องทำการสอบตามหลักสูตรทุก ภาค และคณะกรรมการดำเนินการ สอบแข่งขันจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือภาคความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ก่อน แล้วจึงให้ผู้ทีสอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 67 สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ ข้อความใหม่แทน ในแ ก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี เอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 69 กรณีที่ตรวจสอบพบว่าผู้ เข้าสอบแข่งขัน มีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้ เกิดความไม่เป็นธรรมในระหว่างดำเนินการสอบแข่งขันได้ให้ คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน รายงานให้องค์การ บริหารส่วนตำบลทราบ เพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบครี เอ งนี้ทั้งหมด หรือยกเลิกการสอบแข่งขันเฉพาะวิชา ใด หรือเฉพาะภาคใดแล้ว ให้ดำเนินการสอบแข่งขันเฉพาะวิชานั้น หรือ เฉพาะภาคนั้นใหม่ โดยผู้ที่ทุจริตหรือผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการทุจริตในการสอบแข่งขันครี เอ งนี้ ไม่มีสิทธิเข้าสอบแข่งขันอีก หากตรวจพบการทุจริตหรือส่อไปในทาง ทุจริตภายหลังที่มีการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ก่อนประกาศผลการสอบแข่งขันให้ คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบ ข้อเท็จจริง เมื่อปรากฏหลักฐานชัดเจนว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใดทุจริตในการสอบแข่งขัน หรือมีส่วนร่วมในการทุจริต คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน สอบข้อเท็จจริง เมื่อปรากฏหลักฐานชัดเจนว่าบุคคลหนึ่งบุคคล ใดทุจริตในการอ สอบแข่งขัน หรือมีส่วนร่วมในการทุจริต คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน อาจใช้ดุลยพินิจตัดสิทธิผู้สมัคร สอบแข่งขันนั้นได้(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแ ก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 21 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด กาฬสินธุ์ ลง วันที่ 27 พฤษภาคม 2548 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี เอ งที่ 5/2548 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2548) ข้อ 70 เมื่อ ได้ดำเนินการสอบแข่งขันเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันรายงาน ผลการสอบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อ องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้ประกาศขี้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต่อไป (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแ ก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี เอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 71 การขี้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมา ตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่ 21 สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะ ตำแหน่ง มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้ คะแนนภาษาไทยใน ภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ก็ ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อน เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแ ก้ไขเพิ่มเติม ฉบับ ที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.

จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 72 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขัน อย่างเดียวกันนั้นขึ้นอีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ ในกรณีที่ได้มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุไปแล้วบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนนั้นขึ้น ยังคงมีผลใช้ได้ต่อไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นขึ้นมีอายุครบ 2 ปี หรือ วันที่ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี เอ งที่ 9/2547 เมื่อ วันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 73 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเจ้าของบัญชีสอบแข่งขันที่ได้ดำเนินการและมีอำนาจ พิจารณานุญาตให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือ ส่วนราชการอื่น ที่มีความ ประสงค์จะขอใช้บัญชีสอบแข่งขันดังกล่าว เพื่อแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ให้ดำรงตำแหน่งสาขางานเดียวกันในส่วนราชการ นั้น โดยให้เรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้ ตามบัญชีการสอบนั้น (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความ ใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี เอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 74 ผู้ใดได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิก การขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ (1) ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ (2) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน (3) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่ง ที่สอบได้ (4) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยการโอน แต่ส่วน ราชการที่จะบรรจุไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่า จะไม่รับโอน ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุ (5) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี เอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 75 ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ บัญชีใดไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้น ยัง ไม่ยกเลิก และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามิเหตุอันสมควร จะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิม เป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไปตามเดิมก็ได้ สำหรับผู้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เนื่องจากไปรับราชการทหารตาม 22 กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย และประสงค์จะเข้ารับราชการ ในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ยกเลิกให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุใน ครั้งต่อไป (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 76 การดำเนินการสอบแข่งขันให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน 1 ชุด และสำเนาประกาศ รับสมัครสอบ 2 ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อนเริ่มรับสมัครสอบ ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ โดยให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขันจำนวน 1 ชุดให้คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบด้วย (2) เมื่อการสอบเสร็จสิ้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ แต่ไม่เกิน 30 วันทำการ นับแต่วันประกาศผลสอบ โดยให้ส่งเอกสารดังต่อไปนี้ (ก) บัญชีกรอกคะแนน 1 ชุด (ข) สำเนาบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ 1 ชุด (3) เมื่อมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือขึ้นบัญชีไว้ตามเดิมให้รายงาน ไปยัง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ไม่น้อยกว่า 7 วัน

ทำการ แต่ไม่เกิน 30 วันทำการ นับแต่วัน ยกเลิกหรือขี้นบัญชีนั้น (4) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนด วัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบและอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงาน คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) โดยด่วนที่สุด(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 12 ตาม ประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ส่วนที่ 2 การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ ข้อ 77 การคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้อง สอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามข้อ 54 (2) ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการ ได้อาจร้อง ขอให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลดำเนินการแทนให้ก่อน หากไม่สามารถทำได้ให้ร้องขอส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการ แทนได้(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด กาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 78 การ คัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก อาจพิจารณาดำเนินการโดย วิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความเหมาะสม โดยกำหนดดังต่อไปนี้ 23 (1) ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก (2) ผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อ 79 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่ จำเป็นต้องสอบแข่งขันได้ดังนี้ (1) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวงหรือทุนขององค์การ บริหารส่วน ตำบล เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ (2) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ (3) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วน ตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษได้ (4) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน ได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่ สอบได้เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับ ราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับ การบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว (5) กรณีการบรรจุ และแต่งตั้งผู้สอบแข่งขัน ได้ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เนื่องจาก ได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มี เหตุผลที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตาม กำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง (6) กรณี การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูง เข้ารับราชการ ในฐานะผู้ชำนาญการ (7) กรณีอื่น ๆ ตาม ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.)กำหนด (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับ ที่ 13 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 80 การคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันตามข้อ 79 เพื่อบรรจุบุคคล เป็นพนักงานส่วน ตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์การ บริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ ตามข้อ 79(1) หรือผู้สำเร็จการศึกษาตาม หลักสูตรที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยเฉพาะ ตามข้อ 79(2) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการดังนี้ (1) ให้ผู้ประสงค์จะ ขอรับการบรรจุ ขึ้นไปสมัครตามแบบที่กำหนดพร้อมหลักฐานการศึกษา และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกกำหนด (2) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ไม่น้อยกว่า 5

คน ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกบุคคลที่เหมาะสม เป็นประธานกรรมการ 24 (3) ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกจากใบสมัคร หลักฐาน การศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีสัมภาษณ์ เพิ่มเติมอีกก็ได้ และในการจัดลำดับผู้ ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการดำเนินการ คัดเลือกอาจพิจารณากำหนดให้ผู้มีคะแนนผลการเรียนเฉลี่ยตลอด หลักสูตรสูงเป็นผู้อยู่ในลำดับต้นสามารถได้รับการบรรจุเข้ารับ ราชการก่อน หรือพิจารณาบรรจุตามองค์ประกอบอื่นที่ คณะกรรมการเห็น สมควรก็ได้(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่ แทน ในแ ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัด กาฬสินธุ์ ครี 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 81 การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษได้ ตามข้อ 79(3) ในองค์การ บริหารส่วน ตำบลดำเนินการ ดังนี้ (1) ประกาศรับสมัครคัดเลือก ให้ระบุรายละเอียดในเรื่อง ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกสำหรับตำแหน่งนั้น เงินเดือนที่จะได้รับ สำหรับ ตำแหน่งนั้น ตามคุณวุฒิเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครคัดเลือก วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร แบบใบสมัคร คุณวุฒิการศึกษา เอกสาร และหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร ทังนี้เป็นการประกาศรับสมัครคัดเลือกนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครก่อนวันที่เริ่ม รับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่า 7 วันทำการและจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือ ทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วยก็ได้ (2) ให้ผู้ ประสงค์จะขอรับการบรรจุ ขึ้นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมหลักฐาน การศึกษา และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด โดยให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเสีย ค่าธรรมเนียมเข้ารับการคัดเลือก สำหรับตำแหน่งที่ สมัครตามอัตรา ดังนี้ -ตำแหน่งระดับ 1 หรือตำแหน่งระดับ 2 ตำแหน่งละไม่ต่ำกว่า 50 บาท แต่ไม่เกิน 100 บาท -ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละไม่ต่ำกว่า 100 บาท แต่ไม่เกิน 200 บาท ค่าธรรมเนียมสมัครเข้ารับการคัดเลือกนี้ จะไม่จ่ายคืนให้เมื่อได้มี การรับสมัครเสร็จเรียบร้อย ถูกต้องแล้ว (3) ในองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนหน่วยราชการ และผู้แทน หน่วย ราชการที่เกี่ยวข้อง โดยคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเป็นประธานกรรมการ (4) คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก อาจพิจารณา คัดเลือกโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสมในการนี้ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจ ตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ หรือกรรมการทดสอบการปฏิบัติงานหรือ กรรมการอื่นหรือเจ้าหน้าที่ให้ ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น 25 (5) เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกรายงานผลการ คัดเลือกต่อผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและจัด เรียงลำดับตามผลคะแนนตาม (4) เพื่อผู้ดำเนินการคัดเลือกจะได้ประกาศผลการคัดเลือก และบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ คัดเลือกตามลำดับต่อไป (6) ในกรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีกก็ อาจ บรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกที่เหลืออยู่ในลำดับที่ถัด ไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้น หรืออาจดำเนินการ คัดเลือกใหม่ก็ได้ ทังนี้ให้ อยู่ในดุลยพินิจขององค์การบริหารส่วนตำบล(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ใน แ ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี 9/2547 เมื่อ วันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 82 การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจาก อยู่ในช่วงการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มรายนงานตัวขอรับการ บรรจุ เมื่อบัญชีผู้ สอบแข่งขันได้ที่ผู้ยื่นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ตามข้อ 2(4) ในองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ผู้ดำเนินการคัดเลือก ดังต่อไปนี้ (1) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุขึ้นใบสมัครตามแบบที่กำหนดและหนังสือรับรองประวัติการ รับราชการทหารตามแบบที่

กำหนด พร้อมด้วยสำเนาหลักฐานการศึกษาและสำเนาหลักฐานการรับราชการทหารตาม กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (2) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ยื่นยื่นพ้นจากราชการทหาร โดยไม่มี ความเสียหายและมรายนามตัวเพื่อขอรับการบรรจุเข้ารับราชการภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร (3) หากองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่มีตำแหน่งที่ผู้ยื่นยื่นสอบแข่งขันได้ว่างอยู่ ให้ดำเนินการ สัมบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่ แทน ในแ ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี ังที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 83 การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการยื่นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เนื่องจาก ได้มรายนามตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุผลที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ 79 ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (1) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุขึ้นหนังสือแสดงความประสงค์ขอรับการบรรจุเข้ารับราชการและเข้า ปฏิบัติหน้าที่ราชการภายใน 15 วัน นับแต่วันครบกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง (2) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรที่จะบรรจุผู้ยื่นยื่นเข้ารับราชการ (3) หากองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่มีตำแหน่งที่ผู้ยื่นยื่นสอบแข่งขันได้ว่างอยู่ ให้ดำเนินการ สัมบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแ ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี ังที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) 26 ข้อ 84 การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูง เพื่อบรรจุเข้ารับ ราชการในฐานะผู้ชำนาญการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก โดย ดำเนินการตามที่กำหนดในประกาศกำหนดการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการขององค์การบริหารส่วน ตำบล(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแ ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี ังที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 85 เมื่อได้มีการดำเนินการคัดเลือก ตามที่กำหนดในประกาศนี้ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ (1) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก 1 ชุด และสำเนาประกาศ รับสมัครคัดเลือก 2 ชุด ไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อนเริ่มรับสมัครคัดเลือกไม่น้อย กว่า 7 วันทำการ โดยให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือกจำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบด้วย (2) เมื่อการคัดเลือกเสร็จสิ้น ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานไปยังคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ภายใน 5 วันทำการ นับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก หรือดำเนินการคัดเลือกแล้ว เสร็จ โดยให้ส่งสำเนาบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก 1 ชุด หรือรายงานผลการคัดเลือก 1 ชุด (3) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัคร ประกาศผลการคัดเลือกและ อื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิม ให้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) โดยด่วนที่สุด (ยกเลิกข้อความ เดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแ ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 13 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี ังที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ส่วนที่ 3 การสอบคัดเลือก ข้อ 86 การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 54(3) (สอบ คัดเลือกเปลี่ยนสายงาน) ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกในกรณีที่้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการแทนให้ก่อน หาก ไม่สามารถทำได้ให้ร้องขอส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการแทนก็ได้ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ ข้อความใหม่แทน ในแ ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครี ังที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 87 ให้้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่งจำนวน ไม่น้อยกว่า 7 คน ดังนี้ (1) กรณีการ

สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติเป็นสายงานผู้บริหาร ให้แต่งตั้งกรรมการ ประกอบด้วย - ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล 1 คน ประธานกรรมการ - ผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล 2 คน กรรมการ 27 -
ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน กรรมการ - นายกองกิจการบริหารส่วนตำบล กรรมการ หรือผู้แทนนายกองกิจการบริหารส่วนตำบล 1 คน -
ท้องถิ่นจังหวัด กรรมการ - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ - ผู้แทนพนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายกองกิจการบริหารส่วน
ตำบลแต่งตั้ง เลขานุการ (2) กรณีการสอบคัดเลือกในสายงานผู้ปฏิบัติให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง
และพนักงานส่วนตำบลเป็นกรรมการ โดยคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมจาก 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้แทนท้องถิ่น ฝ่ายผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทน
หน่วยราชการที่เกี่ยวข้องคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความ ใหม่แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับ
ที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่
17 ก ันยายน 2547) ข้อ 88 คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกอาจตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมิน ความ
เหมาะสมกับตำแหน่ง หรือกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องการกรอกคะแนนหรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับ การสอบคัดเลือก
ได้ตามความจำเป็น (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัด
กาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 89 ให้
คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น
และไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบ คัดเลือกนี้แล้วให้ประธานกรรมการสอบคัดเลือกประกาศก่อนวัน
สอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ (ยกเลิกข้อความเดิม และ ให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.
จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัด กาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ
90 หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่กำหนดท้ายประกาศนี้(ยกเลิกข้อความ เดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ใน
แก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ
งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 91 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรับสมัครสอบ โดยระบุชื่อตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้ง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ โดยปิด
ประกาศไว้ในที่เปิดเผย (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.
จังหวัด กาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ
92 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบโดยให้มีกำหนดเวลา รับ ใบสมัครสอบ ไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ
(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17
ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 93 ผู้มีสิทธิสมัครสอบ
คัดเลือกจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศ รับสมัครสอบคัดเลือก ตามข้อ 91 ในวันรับสมัครสอบคัดเลือก
(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17
ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) 28 ข้อ 94 ให้องค์การบริหาร
ส่วนตำบลประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน
ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์
ครีเอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 95 การตัดสินใจผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้
คะแนนในแต่ละ ภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักวิชาด้วย (ยกเลิกข้อความเดิม และ
ให้ใช้ข้อความ ใหม่แทน ในแก ้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.
อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 96 การสอบคัดเลือกจะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค

คณะกรรมการดำเนินการสอบ คัดเลือกจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป หรือภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 95 สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้ (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความ ใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 97 ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกรายงานให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบเพื่อพิจารณาว่า จะสมควรยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนี้หรือไม่ หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบภาคที่เกิดการทุจริตหรือส่อไปในทาง ทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากองค์การบริหารส่วนตำบลให้ยกเลิกการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคใดแล้ว ก็ให้ ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้า สอบอีกต่อไป (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 98 เมื่อได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก รายงานผลการสอบต่อองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจะได้ประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ต่อไป (ยกเลิกข้อความเดิม และ ให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 99 การขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงสุดลงมา ตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้ เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้ เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 100 บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบคัดเลือก อย่างเดียวกันนี้อีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ครี้งก่อนเป็นอันยกเลิก กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลภายในจังหวัดมีตำแหน่งว่างและประสงค์จะขอใช้ บัญชีเพื่อแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้แทนตำแหน่งที่ว่างให้ขอใช้บัญชีจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือบัญชีองค์กรอื่นใดที่ องค์การบริหาร ส่วนตำบลมอบหมายให้ดำเนินการภายในจังหวัดก่อนขอใช้บัญชีจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือองค์กรอื่นที่ได้รับ 29 มอบหมายให้ดำเนินการสอบในจังหวัดอื่น และให้ขอใช้ได้เฉพาะบัญชีสอบคัดเลือกสายงานผู้ปฏิบัติเท่านั้นส่วนบัญชีสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งบริหารให้ใช้ได้เฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้ดำเนินการสอบคัดเลือก องค์การบริหารส่วนตำบลอื่นไม่สามารถขอใช้บัญชีได้ ยกเว้น กรณีการสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ดังกล่าวนี้ ให้ใช้ได้ไม่เกิน 60 วัน นับแต่วันขึ้นบัญชี ทั้งนี้ให้ อยู่ในดุลพินิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตาม ประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 101 การดำเนินการสอบคัดเลือกให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) ส่ง สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก 1 ชุด และสำเนาประกาศ รับสมัครสอบ 3 ชุด ไปยังคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก่อนวันเริ่มต้นรับสมัครสอบไม่น้อย กว่า 7 วันทำการ โดยให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัคร สอบคัดเลือกจำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) ทราบด้วย (2) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้ส่ง เอกสารไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ แต่ไม่เกิน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วัน

ประกาศผลสอบ ดังต่อไปนี้ (ก) ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง 1 ชุด (ข) บัญชีกรอกคะแนน 1 ชุด (ค) สำเนาบัญชีสอบคัดเลือกได้ 2 ชุด (3) เมื่อมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบคัดเลือกได้ หรือขึ้นบัญชีผู้ใดไว้ตามเดิมให้รายงานไปยัง คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ แต่ไม่เกิน 30 วันทำการ นับตั้งแต่วัน ยกเลิกหรือขึ้นบัญชีผู้นั้น (4) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบหรืออื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิม ให้รายงานไปยังคณะกรรมการ กลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบโดยด่วนที่สุด (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 14 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ส่วนที่ 4 การคัดเลือก ข้อ 102 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามข้อ 54(4) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการ ได้ อาจร้องขอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลดำเนินการแทนให้ก่อน หากไม่สามารถทำได้ให้ร้องขอส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการแทนก็ได้ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ตาม หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ในกรณีตำแหน่งบริหารว่างลงหลายตำแหน่งในหลายองค์การบริหารส่วนตำบลและในหลายจังหวัด เพื่อ ประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็น 30 ส่วนรวม องค์การบริหารส่วนตำบลอาจเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อร้องขอให้คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ ประสานการโอนตามข้อ 177 ก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบลกำหนด(ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 15 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 103 การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการ ได้ 3 กรณี ดังนี้ (1) การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปในระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ (2) การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปนอกกระดัดควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (3) การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปสำหรับตำแหน่ง ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 15 ตามประกาศ ก. อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครีเอ งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 104 การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นไปในระดับ ควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบตามข้อ 103 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการ คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ดังนี้ (1) พนักงาน ส่วนตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตาม ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (2) ให้ดำเนินการ คัดเลือกโดยวิธีการประเมินบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของ พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น (3) ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลกำหนดแบบประเมินบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานตาม (2) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้ (ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับ การประเมิน (ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน (ค) การประเมินการ ปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ง) สรุปความเห็นในการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น (4) เกณฑ์การตัดสินใจการประเมินว่าพนักงานส่วนตำบลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมี มาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ.กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือน (5) ให้นายกองการบริหารส่วนตำบล

พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ๊ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 15 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) 31 ข้อ 105 การคัดเลือก พนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกกระด บล สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามข้อ 103 (2) ให้องค์การบริหารส่วน ตำบลเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ภายใต้ เงื่อนไข ดังนี้ (1) พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ ครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การ เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (2) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน โดยให้มี คณะกรรมการประกอบด้วย (ก) ประธานให้แต่งตั้งจากราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือ พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย 1 ระดับ หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความ ชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน (ข) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยเป็นข้าราชการฝ่ายพลเรือนหรือ พนักงานส่วนตำบลที่เคย ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้าน ที่มีความ ชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน (ค) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ที่เคย ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ ประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความ ชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงาน เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน (ง) เลขานุการให้้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งเลขา นุกร จำนวน 1 คน (ยกเลิกข้อความ เดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก ๊ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 22 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด กาฬสินธุ์ ลงวันที่ 27 พฤษภาคม 2548 มติ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 5/2548 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2548) (3) ให้ ดำเนินการคัดเลือกโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานที่ผ่านมาของพนักงาน ส่วนตำบลผู้นั้น (4) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม (2) กำหนดแบบ และวิธีการประเมินคุณสมบัติของ บุคคล คุณลักษณะ ของบุคคล และประเมินผลงานตาม (3) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้ (ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน ด้านความรู้ความสามารถ ความประพฤติและประวัติ การรับราชการ (ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน (ค) การประเมินคุณสมบัติของบุคคลและความเหมาะสมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (ง) สรุปความเห็นในการประเมินของผู้บังคับบัญชา (5) เกณฑ์การตัดสินใจประเมินว่าพนักงานส่วนตำบลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมี มาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ.กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือน (6) ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดย เห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ใน แก ๊ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 15 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) 32 ข้อ 106 การคัดเลือก พนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกกระด บล สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสายงาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตาม ข้อ 103(3) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดภายใต้เงื่อนไข ดังนี้ (1) พนักงานส่วน ตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตาม ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น (2) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินบุคคลและผลงานโดยองค์ประกอบของคณะกรรมการให้ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การ

เลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (3) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานที่ผ่านมาของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น (4) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม (2) กำหนดแบบและวิธีการประเมินคุณสมบัติของ บุคคล คุณลักษณะของบุคคล และ ประเมินผลงาน ตาม (3) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้ (ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน ด้านความรู้ความสามารถ ความประพฤติและประวัติรับราชการ (ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน (ค) การประเมินคุณสมบัติของบุคคลและความเหมาะสมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง (จ) สรุปความเห็นในการประเมินของผู้บังคับบัญชา (5) เกณฑ์การตัดสินใจการประเมินว่าพนักงานส่วนตำบลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ.กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือน (6) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ใน แก ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 15 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 ก ันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 ก ันยายน 2547) ข้อ 107 การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่ง ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ 103(4) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกในกรณีที่ องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการแทนให้ก่อน หากไม่สามารถทำได้ให้ร้องขอส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการแทนก็ได้ การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดดังนี้ (1) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ประกอบด้วย - ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) จำนวน 1 คน เป็น ประธาน 33 - ผู้แทนส่วนราชการใน คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) จำนวน 2 คน กรรมการ - ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน กรรมการ - นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ - ผู้แทน พนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง เลขานุการ (2) หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้ดำเนินการโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีการประเมินหรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม โดยกำหนดรายการดังต่อไปนี้ (1) เกณฑ์ในการคัดเลือก เกณฑ์ในการคัดเลือกควรพิจารณาว่าผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และผลงานในอดีต วิสัยทัศน์การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ประวัติการรับราชการตลอดจนมี พฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างไร โดยให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก จัดทำ และนำเสนอวิสัยทัศน์ในการเข้าดำรงตำแหน่งที่เข้ารับการคัดเลือก และนำเสนอผลงานในอดีตที่ประสบความสำเร็จ อันเกิดจากการบริหารงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกมาแล้ว ซึ่ง กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ 1.1) สมรรถนะหลักทางการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความประพฤติและ คุณลักษณะอื่น ๆ จำนวน 100 คะแนน โดยพิจารณาจาก (1) วิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน 40 คะแนน ความรอบรู้ งานในหน้าที่ พิจารณาจากความรู้งานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยพิจารณาจาก (ก) วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก จำนวน 20 คะแนน วิสัยทัศน์ ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอรับการคัดเลือก ผู้เข้ารับการ คัดเลือก จะต้องจัดทำเอกสารเพื่อแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก โดยควรจะนำเสนอ ข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังนี้ •ข้อมูลส่วนบุคคล •แนวคิดในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก •แนวทางพัฒนางานในหน้าที่ •แนวทางพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการคัดเลือก (ข) ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน 200 คะแนน ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จ มาแล้ว และเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สามารถที่จะนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นหรือหน่วยงานส่วน

ราชการอื่นได้ เช่น การจัดโครงการใหม่ ๆ ที่ประชาชนได้รับประโยชน์จำนวนมาก ๆ หรือ การคิดค้นแนวทางบริหารงานใหม่ ๆ และสามารถนำไปปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ผลดียิ่ง โดยให้จัดทำเป็นเอกสารนำเสนอคณะกรรมการคัดเลือก (อาจ จัดทำร่วมกับวิสัยทัศน์ก็ได้) (2) ความสามารถในการบริหาร 30 คะแนน พิจารณาจาก 34 (ก) ความรู้ในการบริหาร จำนวน 10 คะแนน เช่น หลักการบริหารสมัยใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคนิคการบริหารต่าง ๆ (ข) ความสามารถในการบริหารอย่างมืออาชีพ จำนวน 10 คะแนน พิจารณาจาก การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ปฏิภาณไหวพริบ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปัญหาเฉพาะ หน้าของผู้เข้ารับการคัดเลือก (ค) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล จำนวน 10 คะแนน พิจารณาจากการ ชี้แนะและปรับตัว ทักษะในการสื่อสาร การประสานงานกับส่วนอื่น (3) บุคลิกภาพและภาวะผู้นำ 30 คะแนน โดยพิจารณาจาก (ก) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรค์ที่จำเป็นสำหรับนักบริหารพิจารณา จากการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ เช่น มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม มีความ ซื่อสัตย์ ครองตน ครองคน ครองงาน โดยธรรม กล่าวคือ กล่าวคิด กล่าวทำ กล่าวนำ กล่าวเปลี่ยน มีความโปร่งใส (ข) ความอดสาเห พิจารณาจากความมีมานะ อดทน และเอาใจใส่หน้าที่การ งาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับทางราชการ มีความขยันหมั่นเพียร (ค) มนุษย์สัมพันธ์ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ แก้ไขและลดข้อ ขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการและหรือ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนผู้มา ติดต่อรวมทั้งเฝ้าตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ (ง) ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากความสามารถในการแสดง ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม (จ) ความมั่นคงในอารมณ์ พิจารณาจากความหนักแน่นของสภาวะอารมณ์ (ฉ) ปฏิภาณไหวพริบ พิจารณาจากความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที และมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้ 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) วิธีการคัดเลือก กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัครตามที่ประกาศไว้ในประกาศ รับสมัครคัดเลือก โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการคัดเลือก จะต้องจัดทำเอกสารในเรื่องวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง 35 ที่ขอรับการคัดเลือก ตลอดจนจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จ โดยต้องยื่นเอกสารตามจำนวนชุดที่ กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันรับสมัครตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครและให้ผู้เข้า รับการคัดเลือกนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จต่อคณะกรรมการคัดเลือก ในวันที่ได้รับการคัดเลือก ตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัคร 3) ขั้นตอนการคัดเลือก 3.1) เมื่อจะมีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งว่างแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่งและข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น (ตามแบบแนบท้าย) ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่ อบต.แต่งตั้ง วิเคราะห์งานในตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง กำหนดความรู้ความสามารถ คุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับ ตำแหน่ง หรือเป็นการกำหนดว่าพฤติกรรมแบบใดหรือคุณลักษณะแบบใดของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่จะสามารถทำงาน นั้นได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ สมรรถนะหลักทางการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความประพฤติ ประพฤติกร ับราชการ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจพิจารณาแนวคิด ทศนคติ ค่านิยมสร้างสรรค์ของนักบริหารที่พึงมี การปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีตลอดจน แรงจูงใจที่จะเป็น

แรงขับให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ เป็นต้น 3.2) คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการคัดเลือก พนักงาน ส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างให้สอดคล้องกับหลักสูตรและวิธีการคัดเลือก คุณสมบัติมีสิทธิเข้ารับการ คัดเลือก และประกาศให้ทราบทั่วกัน ดังนี้ (1) กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกของแต่ละพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่าง ๆ นั้น ควรจะพิจารณาจากข้อมูลประกอบการพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้บริหาร เช่น พิจารณาจากประวัติการทำงาน ประวัติส่วนบุคคล ประสบการณ์ การฝึกอบรม และผลงาน ผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายในอดีต ด้านบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ เป็นต้น (2) กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่น เพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จที่ผ่านมาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะ แสดงออกถึง ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคคลในตำแหน่งที่เปิดคัดเลือก ทั้งนี้ ให้ระบุจำนวนเอกสาร ที่ต้องจัดส่ง กำหนดวันส่งเอกสารวิสัยทัศน์และผลงานและกำหนดเสนอวิสัยทัศน์และผลงานในวันคัดเลือก (สัมภาษณ์) (3) ให้ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่รับสมัคร โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ และให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และให้ประกาศ กำหนดวัน เวลา สถานที่ดำเนินการคัดเลือก ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ (4) การประกาศรับสมัคร และรับสมัคร ให้กำหนดวันคัดเลือกให้พร้อมกัน ทั่วประเทศปีละไม่เกิน 4 ครั้ง ดังนี้ 1) ครั้งที่ 1 วันเสาร์ที่สองของเดือนมีนาคม 2) ครั้งที่ 2 วันเสาร์ที่สองของเดือนมิถุนายน 3) ครั้งที่ 3 วันเสาร์ที่สองของเดือนกันยายน 4) ครั้งที่ 4 วันเสาร์ที่สองของเดือนธันวาคม 36 (5) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกเสนอเอกสารแสดงวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จตามจำนวนที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันรับสมัคร เพื่อให้คณะกรรมการ คัดเลือกได้ ศึกษาพิจารณาก่อน (6) ในการดำเนินการคัดเลือก ให้เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อ พนักงานส่วนตำบลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน และอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะ เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ ต่อคณะกรรมการคัดเลือก โดยข้อมูลดังกล่าว จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้ (ก) รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการของตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงานเทคนิคและวิธีการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น และข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งอันจะเป็นประโยชน์ต่อการ ใช้ดุลพินิจ ของคณะกรรมการคัดเลือกตลอดจนคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เป็นต้น (ข) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ และประวัติส่วนตัวของผู้สมัคร เข้ารับการคัดเลือก เสนอชื่อเพื่อรับการพิจารณาความเหมาะสมทุกคน รวมทั้งประวัติการศึกษา การ ฝึกอบรม ทุน ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ หรือคุณลักษณะพิเศษ ผลงานสำคัญพิเศษหรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ ในความสามารถของข้าราชการ ประวัติทางวินัยในอดีตของพนักงานส่วนตำบลซึ่งควรเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ และ ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมให้สมบูรณ์และทันสมัยอยู่เสมอ (ค) ข้อมูลย้อนหลัง 2 ปี เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้สมัครเข้ารับ การคัดเลือกทุกคน 4) ให้คณะกรรมการคัดเลือกรวบรวมคะแนนจากการดำเนินการคัดเลือกแล้วจัดลำดับจากผู้ที่ได้ คะแนนสูงสุดไปหาผู้ที่ ได้คะแนนต่ำสุดและให้พิจารณาผู้ที่อยู่ในลำดับที่ดีกว่าจะได้รับการแต่งตั้งก่อนผู้ที่อยู่ในลำดับ ถัดไป และหากคะแนนของแต่ละ บุคคลปรากฏว่าคะแนนรวมเท่ากัน ให้จัดลำดับผู้ที่คะแนนเท่ากัน ดังนี้ (ก) ถ้าคะแนนรวมเท่ากัน ให้พิจารณาจากคะแนนสัมภาษณ์ ก่อน (ข) ถ้าคะแนนสัมภาษณ์เท่ากัน ให้พิจารณาจากผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในตำแหน่งระดับปัจจุบันก่อน (ค) ถ้าได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งและระดับพร้อมกัน ให้พิจารณาจาก เงินเดือนมากกว่า (ง) ถ้าเงินเดือนเท่ากัน ให้พิจารณาจาก อายุราชการ (จ) ถ้าอายุราชการเท่ากัน ให้พิจารณาจากเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงกว่า (ฉ) ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้น เดียวกัน ให้พิจารณาผู้ใดได้รับก่อน (ช) ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกัน ให้พิจารณาผู้ใดมีอายุมากกว่า 5) เมื่อ ได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการ คัดเลือกต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำบัญชี

รายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยให้ระบุคะแนนที่ได้ไว้ในประกาศด้วย เพื่อจะได้ประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกตามลำดับต่อไป 37 6) ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งตามลำดับที่ ในประกาศผลการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) 7) ในกรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งที่ว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่าง เพิ่มอีก ก็อาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่อยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือก นั้นให้ดำรงตำแหน่งได้ ภายใน 60 วัน หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจขององค์การบริหารส่วนตำบล (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 15 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลง วันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547 เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) ข้อ 108 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล รายงานการดำเนินการคัดเลือก ดังนี้ (1) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก 1 ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครเข้ารับ การคัดเลือก 2 ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ก่อนเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ โดยให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือก 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบด้วย (2) เมื่อการคัดเลือกเสร็จสิ้นให้องค์การบริหารส่วนตำบล รายงานไปคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)ภายใน 5 วันทำการนับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก โดยให้ส่งเอกสารดังต่อไปนี้ (ก) สำเนาบัญชีการออกคะแนน 1 ชุด (ข) สำเนาประกาศผลการคัดเลือก 1 ชุด (3) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครเข้ารับ การคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ เข้ารับการคัดเลือก กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการคัดเลือก ประกาศผลการคัดเลือก และอื่น ๆ นอกจากนี้ กำหนดให้เดิมให้รายงานสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) โดยด่วนที่สุด (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 15 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 17 กันยายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัด กาฬสินธุ์ ครั้งที่ 9/2547เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2547) หมวด 5 การบรรจุและแต่งตั้ง ข้อ 109 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดใน องค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรจุ และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ใน บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กรณีขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบ แข่งขัน ได้โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับ ราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปของ ตำแหน่งนั้น สำหรับผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในบัญชีของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลอื่น หรือขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นตามวรรคสอง แต่ไม่ประสงค์จะไปบรรจุ และแต่งตั้งตามให้องค์การบริหารส่วนตำบล 38 ขอใช้บัญชียังถือว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเดิมหรือ ตามบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลเดิม องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอใช้ บัญชีสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่มีระดับสูงกว่าบรรจุและ แต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าจากบัญชีการสอบแข่งขันของ องค์การบริหารส่วนตำบลหรือขอใช้บัญชีขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัด โดยมีเงื่อนไขว่าบัญชีการสอบแข่งขันต้องเป็นกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งมีคุณสมบัติ เหมือนกัน ในขณะบรรจุแต่งตั้งจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันในตำแหน่งนั้น ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่ง ดังกล่าวต้องสมัครใจโดยไม่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงลำดับของบัญชีการสอบแข่งขัน มิให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับในกรณี การบรรจุและแต่งตั้งตาม ข้อ 111 ข้อ 116 ข้อ 117 ข้อ 123 และข้อ 133 (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 17 ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 11/2547 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2547) ข้อ 110 ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งอยู่ในลำดับที่ที่จะ

ได้รับบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ถ้า ปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม โดยไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนดในหมวด 1 ว่าด้วยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น หรือขาด คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติยกเว้นจาก คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) อยู่ก่อนหรือ ภายหลังการสอบ แข่งขันจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้ ข้อ 111 ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อ ประโยชน์แก่ราชการ องค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจ บรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญสูงเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการในองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 112 องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะเสนอขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อ บรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการจะต้องมีลักษณะ ต่อไปนี้ (1) ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วนตำบล มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานในระดับผู้ชำนาญการ หรือผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถและ ความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน (2) มีการกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ เพื่อรองรับลักษณะ หน้าที่ ความรับผิดชอบตาม (1) โดย พิจารณากำหนดระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ข้อ 113 กรณีองค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ที่จะ ต้องบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็น คำชี้แจง ประวัติและผลงานของผู้ที่จะบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่ มีความรู้ความสามารถ และความ ขำนาญงานสูงในระดับ ผู้ชำนาญการ แล้วแต่กรณี และมีความเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งที่ขอบรรจุและ 39 แต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ การศึกษา ประวัติการทำงาน และผลงานที่ได้ปฏิบัติงาน ตามแบบที่กำหนดท้าย ประกาศนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ในเหตุผลคำชี้แจงตามวรรคหนึ่ง ให้แสดงรายละเอียด ดังนี้ (1) บุคคลที่จะบรรจุเข้ารับราชการ คุณวุฒิ ตำแหน่งที่จะบรรจุ และระดับตำแหน่ง (2) รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานของตำแหน่งที่จะบรรจุ (3) เหตุผล ความจำเป็นในการขอบรรจุบุคคลผู้นี้ (4) ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากการบรรจุบุคคลผู้นี้ ข้อ 114 กรณีที่องค์การ บริหารส่วนตำบลขอบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามข้อ 113 แต่ยังมีได้ กำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ตามที่กำหนดในข้อ 112 (2) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ชำนาญการขึ้นใหม่หรือปรับเปลี่ยนจากตำแหน่งอื่น ให้คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบก่อน ทั้งนี้ให้ดำเนินการตามที่กำหนดในหมวด 2 ว่าด้วยการ กำหนดตำแหน่ง หรือการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแล้วแต่กรณี ข้อ 115 เมื่อ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้เห็นชอบการบรรจุบุคคลใดเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการ ในตำแหน่งใด ระดับใดแล้ว ให้ กำหนดอันดับเงินเดือนและขั้นเงินเดือนที่จะให้ ได้รับ โดยขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับดังกล่าวให้ได้รับในขั้นที่ไม่ต่ำกว่าจุดถึง กลางระหว่างขั้นสูงและขั้นต่ำของอันดับ เงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ ข้อ 116 ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่า ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งได้ในกรณี ดังนี้ (1) การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ (2) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือก เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (3) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตาม หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ (4) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้ เมื่อถึง ลำดับ ที่ที่ สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานด้วยอับ การ บรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว (5) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้น

นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจาก ได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตาม กำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง ข้อ 117 พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมาย 40 ว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหาร โดยมีได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างรับราชการทหาร อันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่เป็นข้าราชการคุณสมบัติ และมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในหมวด 1 หากประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นพนักงาน ส่วนตำบลในองค์การบริหาร ส่วนตำบลเดิมภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ พนักงานส่วนตำบลซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้นับวันรับราชการก่อนถูก สั่งให้ออกจากราชการ รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและวันรับราชการเมื่อได้รับ บรรจุ กลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเพื่อประโยชน์ตามประกาศนี้และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ ข้อ 118 เมื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ใดออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการ รับราชการทหาร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสงวนตำแหน่งในระดับเดียวกันไว้สำหรับบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ ข้อ 119 พนักงานส่วนตำบลผู้ที่ได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร ตามข้อ 118 หากผู้นั้น ประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิม จะต้องยื่นคำขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการ รับราชการทหารตามแบบที่กำหนดท้ายประกาศนี้ ภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ข้อ 120 ในองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบเอกสาร และประวัติการรับราชการทหาร ตามข้อ 119 หากเห็นว่าเป็นเอกสารที่ถูกต้อง และผู้นั้น ได้พ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างรับราชการ ทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่เป็นข้าราชการคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม อีกที่ผู้นั้นได้ยื่นคำขอบรรจุกลับเข้ารับราชการภายใน 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ก็ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมที่สงวนไว้ โดยให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้ (1) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยให้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้น ถ้ามีเศษของ 6 เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษที่เหลือไปรวมกับระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานของครึ่งปีที่แล้วมาของผู้นั้นก่อนออกไปรับราชการทหารแล้วได้ครบ 6 เดือน ก็ให้สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับ ราชการโดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้อีกไม่เกินครึ่งขั้น (2) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหาร มีเวลารับราชการทหารครบ 1 ปี ให้ผู้มีอำนาจ สั่งบรรจุ ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินปีละ หนึ่งขั้น (3) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เศษของปีที่ไป รับราชการทหารที่เหลือจากการพิจารณาตามเกณฑ์ (2) แล้วหากมีระยะเวลาเหลือครบ 6 เดือน ให้สั่งบรรจุผู้นั้นโดยให้ ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมเพิ่มจาก (2) ได้อีกไม่เกินครึ่งขั้นสำหรับระยะเวลาที่คำนวณได้ครบ 6 เดือน และหากยังมีเศษที่เหลือจากการคำนวณครึ่งปีสุดท้ายแต่ไม่ครบ 6 เดือน ให้พิจารณาคำนวณตามเกณฑ์ (1) วรรคสอง ทั้งนี้ การให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ตาม (1) (2) หรือ (3) นั้น จะต้องไม่ได้รับประโยชน์มากกว่าผู้ที่มิได้ออกจากราชการไปรับราชการทหารและต้องไม่เกินขั้นสูงสุดของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับเดิม ข้อ 121 ในการบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ หากผู้ใดไม่เคยได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ริมหันจากระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งต้องใช้วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ขึ้นขึ้นไป เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานดังกล่าว ผู้นั้นจะต้องอยู่ใน เกณฑ์ที่กำหนดในหมวด 6 ว่าด้วยการย้ายพนักงานส่วนตำบล ด้วย ข้อ 122 พนักงานส่วนตำบลที่ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วย การรับราชการทหาร ก่อนวันที่

ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ หากพ้นจากราษฎการทหารโดยไม่มีความเสียหายและประสงค์ จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลใน องค์การบริหารส่วนตำบลเดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้น จาษฎการทหาร ให้นำความที่กำหนดไว้ในข้อ 119 และข้อ 120 มาใช้บังคับแก่พนักงานส่วนตำบลที่กล่าวถึงโดย อนุโลม ข้อ 123 พนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับอนุมัติจาก คณะรัฐมนตรีให้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเป็นการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลา ราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ถ้าผู้นั้นกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรี อนุมัติแต่ไม่เกินสี่ปีนับแต่วัน ไปปฏิบัติงานดังกล่าว ให้สังบรรจและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ข้อ 124 เมื่อคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติให้พนักงานส่วนตำบลผู้ใดออกจากราชการไปปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเป็นการ คำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลา ราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้พิจารณากำหนด ตำแหน่งในระดับเดียวกันสำหรับบรรจผู้นั้นกลับเข้ารับราชการภายใน กำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติ แต่ไม่เกินสี่ปีนับแต่วัน ไปปฏิบัติงานดังกล่าว ข้อ 125 ผู้ประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการกรณีได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ออกจาก ราชการไป ปฏิบัติงานใด ๆ ซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเป็นการคำนวณบำเหน็จบำนาญเหมือนเต็มเวลา ราชการตาม กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ บำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิม จะต้องยื่นคำขอบรรจกลับ พร้อมหนังสือรับรองประวัติการทำงาน ตามแบบที่กำหนด ก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้ไป ปฏิบัติงานใด ๆ ไม่น้อยกว่า 30 วัน ข้อ 126 ให้ องค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบเอกสารและประวัติการทำงานตาม ข้อ 125 หากเห็นว่าเป็นเอกสารที่ถูกต้องและผู้นั้นมี ประวัติในการทำงานที่ไปปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีโดยไม่มีความเสียหาย 42 และยื่นคำขอบรรจกลับภายในกำหนด ให้ประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่งบรรจผู้นั้นกลับเข้า รับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับเดิม โดยให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้ (1) ในกรณีที่ผู้กลับจากการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีมีเวลาปฏิบัติงานดังกล่าว ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้สังบรรจผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยให้รับเงินเดือนในอันดับ เดิม และในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้น ถ้ามีเศษของ 6 เดือนที่ไปปฏิบัติงานเมื่อนำเศษที่เหลือไปรวมกับระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ของครึ่งปีที่แล้วมาของผู้นั้นก่อนออกไปปฏิบัติงานแล้วได้ครบ 6 เดือน ก็ให้สังบรรจผู้นั้น กลับเข้ารับราชการโดยให้ ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและ ในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้อีกไม่เกินครึ่งขั้น (2) ในกรณีที่ผู้กลับจากการไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรี มีเวลาปฏิบัติงาน ดังกล่าว ครบ 1 ปี ให้ผู้มีอำนาจสังบรรจผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยให้ ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและ ในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินปีละหนึ่งขั้น (3) ในกรณีที่ผู้กลับจากการไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรีมีเวลาปฏิบัติงานดังกล่าวตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปเศษของปีที่ไปปฏิบัติงานที่เหลือจากการพิจารณาตามเกณฑ์ข้อ (2) แล้ว หากมี ระยะเวลาเหลือครบ 6 เดือน ให้สังบรรจผู้นั้นโดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและ ในขั้นที่สูงกว่าเดิมเพิ่มจากข้อ (2) ได้อีกไม่เกินครึ่งขั้น สำหรับ ระยะเวลาที่คำนวณได้ครบ 6 เดือน และหากยังมีเศษที่เหลือจากการคำนวณครั้งสุดท้ายแต่ไม่ครบ 6 เดือน ให้พิจารณา คำนวณตามเกณฑ์ ข้อ (1) วรรคสอง ทั้งนี้ การให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ตามข้อ (1) ข้อ (2) และ ข้อ (3) นั้น จะต้องไม่ได้รับ ประโยชน์มากกว่าผู้ที่มิได้ออกจากราชการไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี และต้องไม่เกินขั้นสูงของ อันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งระดับเดิม ข้อ 127 ในการบรรจผู้ไปปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรี กลับเข้ารับราชการหากผู้ใด ไม่เคยได้รับ การบรรจและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งต้องใช้วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานดังกล่าว ผู้นั้นจะ ต้อง อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดในหมวด 6 ว่าด้วยการย้ายพนักงานส่วนตำบล ด้วย ข้อ 128 พนักงานส่วนตำบลที่ออกจากราชการไป ปฏิบัติงานตามมติคณะรัฐมนตรีก่อนวันที่ ประกาศนี้มีผลใช้บังคับหากออกจากงานที่ไปปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีโดยไม่มีความเสียหาย และประสงค์จะเข้ารับ ราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรี

อนุมัติ แต่ไม่เกินสี่ปี นับแต่วันไปปฏิบัติงานดังกล่าว ให้นำความที่กำหนดไว้ในข้อ 125 และข้อ 126 มาใช้บังคับแก่ข้าราชการ ที่กล่าวถึง โดยอนุโลม ข้อ 129 พนักงานส่วนตำบลผู้ได้ออกจากราชการไปแล้ว และไม่ใช่เป็นกรณีออกจากราชการใน ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับ ราชการ ให้ผู้สมัคร กลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอตามแบบ และเอกสารประกอบ ดังนี้ (1) ใบรับรองแพทย์ ซึ่งรับรองไว้ไม่เกิน 60 วัน นับแต่วัน ที่ออกใบรับรองถึงวันที่ยื่น ขอกลับเข้ารับราชการ 43 (2) สำเนาทะเบียนประวัติข้าราชการ (3) หนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ และความประพฤติของผู้บังคับบัญชาเดิม ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ว่าระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป (4) สำเนาปริญญาบัตร หรือประกาศนียบัตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะบรรจุ (5) สำเนาทะเบียนบ้าน (6) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน (7) สำเนา หนังสือสำคัญการสมรส หลักฐานอนุญาตให้เปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล หรือหนังสือ รับรองว่าเป็นบุคคลคนเดียวกัน (ถ้ามี) (8) สำเนา คำสั่งอนุญาตให้ออกจากราชการ ข้อ 130 ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตรวจสอบเอกสารตามข้อ 129 และประวัติการรับราชการและการทำงานทุกแห่งของผู้สมัคร และให้สอบถามไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ได้รายละเอียดข้อเท็จจริงมากที่สุดมาประกอบการพิจารณา ข้อ 131 การพิจารณาเพื่อบรรจุผู้ได้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับ ราชการ ให้พิจารณาตาม หลักเกณฑ์ดังนี้ (1) ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับการ ยกเว้น ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับพนักงานส่วนตำบล (2) ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องมี คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้งตาม ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับอนุมัติจาก คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) (3) กรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบในสาขางานใด ต้องไม่มี ผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งระดับใด ระดับหนึ่งที่เป็นระดับควบในสาขางานนั้นยื่นขี้นบัญชีรอการบรรจุหรือ เลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ และกรณีบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) มีได้ กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบ ต้องไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้นยื่นขี้นบัญชีรอการเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ เว้นแต่ผู้ ที่จะกลับเข้ารับราชการนั้น เป็นผู้ที่ได้ออกจากราชการไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภา ผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการ ณ ต่างประเทศ หรือเป็นผู้ได้ออกจากราชการไปเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง ข้อ 132 การบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครกลับเข้ารับราชการ ตามที่ประกาศนี้ ให้ประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นที่เคย ได้รับอยู่เดิม ก่อนออกจากราชการ 44 ข้อ 133 การบรรจุและแต่งตั้งจากข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ขอ โอนมาเป็นพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวด 8 ข้อ 134 ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วน ตำบลตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้ หมายถึง ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิ ก.พ. ก.ค.หรือ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) รับรอง กรณีมีเหตุผลความจำเป็น คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) อาจอนุมัติให้แต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบลที่มี คุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งก็ได้ ข้อ 135 ผู้ได้รับบรรจุเข้า รับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดใน องค์การบริหารส่วนตำบล หากภายหลังปรากฏว่าขาด คุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นโดยไม่ได้รับการยกเว้น ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดในหมวด 1 ว่าด้วย คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนก็ดี หรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลัง

เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานักเอ็นจีดี ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ส่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ยังไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตาม อำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทาง ราชการก่อนมีคำสั่งให้ ออกนักเอ็น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้ว ให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุ ทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้อ 136 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรง ตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ยังมีได้กำหนดตำแหน่ง จะกระทำมิได้ ข้อ 137 การบรรจุบุคคล เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน องค์การบริหารส่วนตำบล ให้ประธานกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ข้อ 138 ผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้มีการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการของพนักงาน ส่วนตำบล โดยให้มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 9 เดือน และการประเมินผล การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้อง ดำเนินการในรูปคณะกรรมการ ในกรณีที่ไม่ว่างผ่านการประเมิน และมีความเห็นว่ามี ไม่ควรให้รับราชการต่อไป ก็ให้ส่งให้ผู้นั้นออก จากราชการได้โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตาม วรคหนึ่ง ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นพนักงานส่วนตำบล แต่ทั้งนี้ยังไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ การรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากราชการ ในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้อ 139 ให้ผู้ได้รับการบรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเข้ารับราชการและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในระหว่างทดลอง ปฏิบัติงาน ซึ่งโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้อง ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ข้อ 140 ภายใต้บังคับข้อ 149 (2) ให้ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ 139 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใน ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือน นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นต้นไป ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการใน เรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างจริงจัง มีความ เที่ยงธรรมและได้มาตรฐานในอันที่จะให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อ 141 ในองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดรายการ ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วยความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร่วมกับผู้อื่น ความสนใจ ที่จะพัฒนาตนเอง คุณธรรม การปฏิบัติตามกรอบของจรรยาบรรณและการรักษาวินัย วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไป ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด แล้ว รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ ข้อ 142 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มี หน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ให้ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มอบหมายงานให้ผู้ทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ปฏิบัติ และแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน การประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้อ 143 ให้ผู้ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน เสนอผู้มี หน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามแบบและ วิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ข้อ 144 ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผล การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอีกจำนวนสองคน ซึ่งอย่างน้อยต้อง แต่งตั้งจากผู้มีหน้าที่ดูแล การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหนึ่งคน พนักงานส่วนตำบล ผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของผู้ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหนึ่งคน ข้อ 145 ให้คณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลอง

ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ ในข้อ 141 ทำการประเมินสองครั้ง โดยประเมินครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาสามเดือน และ ประเมินครั้งที่สองเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือน เว้นแต่คณะกรรมการไม่อาจประเมินผลการทดลอง 46 ปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน เนื่องจากผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่ง จำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไป หรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล คณะกรรมการจะประเมิน ผลรวมเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้วก็ได้ ในกรณีที่มีการขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ 149 (2) เมื่อครบกำหนด ระยะเวลาที่ขยายแล้วให้ประเมินอีกครั้งหนึ่ง ข้อ 146 ผลการประเมินของคณะกรรมการให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก และในกรณีมีกรรมการที่ไม่เห็นด้วยอาจทำความเห็นแย้งรวมไว้ก็ได้ ข้อ 147 เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการตามข้อ 145 แล้ว ให้ประธานกรรมการ ประเมินผล ๙ รายงานผลการประเมินต่อประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแบบรายงานท้าย ประกาศนี้ (1) ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 141 ให้รายงาน เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้ว หรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายตามข้อ 149 (2) แล้ว (2) ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 141 ให้ รายงานเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินแต่ละครั้ง ข้อ 148 เมื่อประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับรายงานตามข้อ 147 (1) แล้ว ให้ประกาศว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นเป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และรายงานตามแบบรายงานท้ายประกาศนี้ ไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ภายใน ห้าวันทำการนับแต่วันประกาศ ข้อ 149 เมื่อประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับรายงานตามข้อ 147 (2) ให้ดำเนินการดังนี้ (1) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการ ให้ประธาน กรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงความเห็นในแบบรายงานตามข้อ 147 และมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจาก ราชการ โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ ได้รับรายงานพร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และส่งสำเนาคำสั่งให้ออกไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่มีคำสั่ง (2) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบ หกเดือน หรือควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะหนึ่งเป็นเวลาสามเดือน แล้วแต่กรณี ให้แสดง ความเห็นในแบบรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคณะกรรมการทราบ เพื่อทำการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป ในกรณีที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยาย แล้ว และประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับรายงานว่าผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ 47 ผู้นั้นยังต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานอีก ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจาก ราชการ โดยนำความใน (1) มาใช้บังคับโดยอนุโลม ข้อ 150 การนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเดือนตามประกาศนี้ ให้นับวันที่ผู้ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ได้มาปฏิบัติงานรวมเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย และให้นับวันเข้าปฏิบัติหน้าที่ ราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับวันก่อนหน้าจะถึงวันที่ตรงกับวันเริ่มต้นนั้นของเดือนสุดท้ายแห่งระยะเวลาเป็น วันสิ้นสุดระยะเวลาถ้าไม่มีวันตรงกันในเดือนสุดท้าย ให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนนั้นเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลา ข้อ 151 พนักงานส่วนตำบลซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวุฒิ ย้าย โอน หรือออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการ รับราชการทหารแล้วได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลอีก ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับ เวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้ (1) กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในสายงานเดิมตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือ สูงขึ้น ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและ

นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องไปกับตำแหน่งเดิม ถ้าได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นไปในต่างสาขางาน ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการใหม่ (2) กรณีย้ายไปดำรงตำแหน่งในสาขางานเดิม ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งในต่างสาขางาน ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่ (3) กรณีโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการใหม่ เว้นแต่กรณีโอนโดยบทบัญญัติของกฎหมายให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม (4) กรณีออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้รับ บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ไม่ว่าในสาขางานเดิมหรือต่างสาขางาน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับ เวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม ข้อ 152 พนักงานส่วนตำบลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว หากภายหลังปรากฏว่า เป็นผู้มีความประพฤติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งผู้อื่นให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกับตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นมีความประพฤติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยพลัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ และการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์ อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการ ในระหว่างที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ผู้นั้นมีความประพฤติไม่ตรง ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้รับเงินเดือนในขั้นที่ พึงจะได้รับตามสภาพเดิม และให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีสถานภาพอย่างใดในการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ตนมี คุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น 48 ข้อ 153 ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งผู้บริหารว่างลงหรือตำแหน่งว่างที่กำหนด ขึ้นใหม่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนตำบลรายงานตำแหน่งว่างนั้นให้ก.อบต.จังหวัด ทราบภายใน 7 วัน นับแต่ วันที่ตำแหน่งว่าง และให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง สำหรับกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งว่างและไม่ประสงค์จะแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานเหตุผล ความจำเป็นให้ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ เห็นชอบ ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้ (1) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบล อื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ว่าง ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่มีตำแหน่งว่าง ตามข้อ 171 วรรคหนึ่ง (2) หากไม่สามารถดำเนินการตาม (1) ได้ ให้ประกาศรับสมัครเพื่อรับโอนพนักงาน ส่วนตำบล ในตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างเพื่อโอนพนักงานส่วนตำบลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ตามข้อ 171 วรรคสอง (3) หากไม่สามารถดำเนินการตาม (2) ได้ ให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ตามข้อ 86 หรือข้อ 102 แล้วแต่กรณี (4) ให้ดำเนินการเปิดรับสมัครเพื่อรับโอนพนักงาน ส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ซึ่งดำรงตำแหน่ง บริหารหรือข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับดำรงตำแหน่งบริหาร โดยมีหนังสือรับรองจาก ส่วนราชการต้นสังกัดตามข้อ 179 วรรคสอง ทั้งนี้ โดยให้ดำเนินการร่วมกับการ โอนโดยวิธีการคัดเลือกตาม (2) ด้วย และผู้จะขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น ในการดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างตามวรรคหนึ่ง หากองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าเหตุผล ความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ต่อราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลจะดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ซึ่งไม่เป็นไป ตามลำดับตามที่กำหนดก็ได้ กรณีที่ดำเนินการตามวรรคสองภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ยังไม่สามารถสรร หาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ หากปล่อยทิ้ง ไว้อาจเกิดความ

เสียหายอย่างร้ายแรง ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ก.อบต.จังหวัด แจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบล
ดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่กำหนดไว้ด้วย (ยกเลิกข้อความเดิม และให้ใช้ข้อความใหม่ แทน ในแก้ไขเพิ่มเติม
ฉบับที่ 11 ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2547 มติ ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ ครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 25