รวมประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
(เล่มที่ ๒) ประจำปี ๒๕๔๙ - ๒๕๕๔

กองการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
โทรศัพท์ ๐-๕๖๗๒-๑๘๕๖ ต่อ ๘๐๓

สารบัญ

ลำดับ	ชื่อประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์	หน้า
	ปี ๒๕๔๙	
๖๘	เรื่อง การแก้ไขประกาศกำหนดกองหรือส่วนข้าราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๔๙ **(แก้ไขความในข้อ ๒๓๖ ของประกาศ ก.จ.จ.พช ลงวันที่ ๑ พ.ย.๔๕)**	๑๘๒
๖๙	เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๔๙ **(เพิ่มความในข้อ ๒๓๕ วรรคสาม ของประกาศ ก.จ.จ. ลงวันที่ ๑ พ.ย.๔๕)**	๑๘๓
๗๐	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๔๙	๑๘๔
๗๑	เรื่อง กำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๔๙ **(ยกเลิกโดยหน้า ๓๐๒)**	๑๘๖
๗๒	เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๙ **(ยกเลิกโดยหน้า ๖๗๙)**	๑๘๘
๗๓	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๙ **(ยกเลิกโดยหน้า ๓๘๘)**	๑๙๓
๗๔	เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้าง (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๙	๒๐๑
๗๕	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๙	๒๐๒
๗๖	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๙ **(ยกเลิกความในข้อ ๓ และข้อ ๔ โดยหน้า ๖๗๕)**	๒๐๓
๗๗	เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๙ **(ยกเลิกโดยหน้า ๖๗๕)**	๒๐๕
๗๘	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๔๙	๒๐๙
๗๙	เรื่อง หลักเกณฑ์คุณสมบัติของผู้มีสิทธิคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๔๙	๒๑๑

ลำดับ	ชื่อประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์	หน้า
	ปี ๒๕๕๐	
๘๐	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐	๒๑๔
๘๑	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๐	๒๓๔
๘๒	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๐ **(ยกเลิกโดยหน้า ๓๘๘)**	๒๓๗
๘๓	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งทายาทของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติราชการในพื้นที่พิเศษที่เสียชีวิต พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๐	๒๓๘
๘๔	เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๐ **(ยกเลิกโดยหน้า ๕๙๕)**	๒๔๐
๘๕	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๐	๒๔๔
๘๖	เรื่อง แนวทางป้องกันการทุจริตการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๐	๒๔๖
๘๗	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๐ **(ยกเลิกความในข้อ ๑๓๔ ของประกาศ ก.จ.จ.พช ลงวันที่ ๑ พ.ย. ๔๕)**	๒๔๘
	ปี ๒๕๕๑	
๘๘	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑ **(ยกเลิกโดยหน้า ๘๐๑)**	๒๕๑
๘๙	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๑ **(ยกเลิกโดยหน้า ๓๘๘)**	๒๕๒
๙๐	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๑	๒๕๓
๙๑	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๑ **(ยกเลิกโดยหน้า ๓๘๘)**	๒๕๗
๙๒	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๑ **(ยกเลิกโดยหน้า ๙๕๗)**	๒๖๐

ลำดับ	ชื่อประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์	หน้า
๙๓	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๑	๒๖๓
	ปี ๒๕๕๒	
๙๔	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒	๒๖๖
๙๕	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ **(ยกเลิกความในข้อ ๑๐๖ (๑) และยกเลิกหน้า ๑๓๗)**	๒๖๗
๙๖	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ((แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๕๒ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒ **(ยกเลิกความในข้อ ๓๖๑ (๒) และข้อ ๓๖๒ วรรคแรก ของประกาศ ก.จ.จ.พช ลงวันที่ ๑ พ.ย.๔๕)**	๒๖๙
๙๗	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากระดับ ๙ เป็นระดับ ๘ เป็นการเฉพาะคราว ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒	๒๗๐
๙๘	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๒	๒๗๒
	ปี ๒๕๕๓	
๙๙	เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓	๒๗๘
๑๐๐	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานสำหรับพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นกรณีพิเศษ (กรณีได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับเงินเดือน คศ. ๓ โดยที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ) ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓	๒๘๓
๑๐๑	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาลลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓	๒๙๖
๑๐๒	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓	๓๐๐
๑๐๓	เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ **(ยกเลิกหน้า ๑๘๖)**	๓๐๒
๑๐๔	เรื่อง การยกเลิกหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่เริ่มต้นจากสายงานคุณวุฒิปริญญาตรี ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓ **(ยกเลิกหน้า ๑๖๒)**	๓๑๔
๑๐๕	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๓	๓๑๕

ลำดับ	ชื่อประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์	หน้า
๑๐๖	เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่ง (พ.ต.ก.) ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๓	๓๑๙
๑๐๗	เรื่อง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายเพื่อประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) (พิจารณาเฉพาะตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ – ๘ ทั้งกรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ครั้งแรกและกรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้น) ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๓	๓๒๐
	ปี ๒๕๕๔	
๑๐๘	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ **(ยกเลิกโดยหน้า ๗๘๙)**	๓๒๒
๑๐๙	เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๔	๓๒๗
๑๑๐	เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ **(ยกเลิกโดยหน้า ๓๕๖)**	๓๒๙
๑๑๑	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๔	๓๓๑
๑๑๒	เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๔ **(ยกเลิกหน้า ๗๗ และยกเลิกโดยหน้า ๕๓๐)**	๓๓๖
๑๑๓	เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๔ **(ยกเลิกโดยหน้า ๕๐๓)**	๓๕๖
๑๑๔	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๔ **(ยกเลิกโดยหน้า ๕๓๘)**	๓๖๔
๑๑๕	เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสายงานนิติการ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๔ **(ยกเลิกโดยหน้า ๕๙๕)**	๓๖๖
๑๑๖	เรื่อง กำหนดค่าตอบแทนการตรวจประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔	๓๖๘

.....

(นายอรรณพ พรหมเศรณี)

ผู้ตรวจสอบ

.....

(นายพงศ์พล แสนนอก)

ผู้รับรอง

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี ๒๕๔๙



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง การแก้ไขประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง กำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2545

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ 2542 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 10/2548 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2548 มีมติให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง กำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2545 และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 12/2548 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2548 มีมติให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 236 แล้วให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ 236 เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบในการขอจัดตั้งหรือปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการตามข้อ 235 แล้ว ให้เสนอขอความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งใหม่และกรอบอัตรากำลังในกองหรือส่วนราชการนั้นต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดส่งรายละเอียดตามรายการในข้อ 235 (1) – (5) พร้อมทั้งกรอบอัตรากำลังข้าราชการในกองหรือส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่ และตารางวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลก่อนและหลังการจัดตั้งกองหรือส่วนราชการใหม่ประกอบการพิจารณา

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่ และกรอบอัตรากำลัง ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในคราวเดียวกัน

ประกาศ ณ วันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2549

(นายดิเรก ถึงฝั่ง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 10/2548 เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2548 มีมติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และคณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 12/2548 เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2548 มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 235 โดยเพิ่มวรรคสาม ดังนี้

กรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เห็นชอบให้จัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้เสนอเรื่องการกำหนดตำแหน่งใหม่และอัตรากำลังต่อคณะกรรมการกลางข้าราการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทั้งนี้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่จัดตั้งใหม่ พร้อมกรอบอัตรากำลังเมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งใหม่และอัตรากำลังแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2549

(นายดิเรก ถึงฝั่ง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ 6 มิถุนายน 2548 อันเนื่องมาจากการที่พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2548 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2548

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2549 เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2549 มีมติให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ดังนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกความในข้อ 191(7)(ง) แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ 6 มิถุนายน 2548 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

(ง) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ดังต่อไปนี้

- เลื่อนระดับ 4 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 7,260 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า 6,890 บาท
- เลื่อนระดับ 5 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 8,870 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า 8,430 บาท
- เลื่อนระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 10,910 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า 10,910 บาท

/ข้อ 2...

ข้อ 2 ให้ยกเลิกความในข้อ 192(6)(ค) แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ 6 มิถุนายน 2548 ให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

(ค) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ดังต่อไปนี้

- เลื่อนระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 10,910 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า 10,910 บาท

- เลื่อนระดับ 7 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 13,420 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า 13,420 บาท

ประกาศ ณ วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2549

(นายปรีชา เรืองจันทร์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง
ที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และข้อ 4 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 2/2549 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2549 เห็นชอบกำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในประกาศนี้

"ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข" หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย หรือนักวิชาการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย นักกิจกรรมบำบัดหรือนักอาชีวบำบัดที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยาคลินิกหรือนักจิตวิทยาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตวิทยาคลินิก และนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ทั้งนี้ ต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ หรือใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะ ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยใช้ใบอนุญาตดังกล่าวปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมป้องกันโรค ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค หรือด้านการฟื้นฟูสภาพ และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกลุ่มลักษณะงานที่กำหนดในบัญชีกลุ่มตำแหน่งตามลักษณะงานและอัตรา พ.ต.ส.แนบท้ายประกาศนี้

"พ.ต.ส." หมายความว่า เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข

ข้อ 2 ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขได้รับ พ.ต.ส. ตามตำแหน่งและลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดในบัญชีท้ายประกาศนี้ และให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนกำลังคนด้านสาธารณสุข หรือคณะกรรมการที่คณะรัฐมนตรีมอบหมายพิจารณากำหนดในแต่ละปี โดยอนุโลม ยกเลิกโดยประกาศ ก.จ.จ.พช เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของ ชรก.ฉบ. ลงวันที่ 14 มี.ค. 53

/ในกรณี...

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขผู้ใดอยู่ในหลายกลุ่มตำแหน่งตามลักษณะงานให้ผู้นั้นได้รับ พ.ต.ส. ในอัตราที่สูงที่สุดในกลุ่มตำแหน่งตามลักษณะงานนั้นเพียงอัตราเดียว

ข้อ 3 ผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงานที่กำหนดในบัญชีท้ายประกาศนี้ไม่เต็มเดือนใด ให้ผู้นั้นได้รับ พ.ต.ส. สำหรับเดือนนั้นตามส่วนของจำนวนวันที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ แต่ถ้าในเดือนใดผู้ใดมิได้ปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงานที่กำหนดในบัญชีท้ายประกาศนี้ ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับ พ.ต.ส.สำหรับเดือนนั้น ทั้งนี้ เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) กรณีลาป่วย ให้ได้รับ พ.ต.ส. ระหว่างลาได้ในปีงบประมาณหนึ่งไม่เกินหกสิบวันทำการ เว้นแต่เป็นการป่วยอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ก.จ.อาจกำหนดให้ได้รับ พ.ต.ส. เกินหกสิบวันทำการได้ตามสมควรแก่กรณี

(2) กรณีลาคลอดบุตร ให้ได้รับ พ.ต.ส. ระหว่างลาได้ไม่เกินเก้าสิบวัน

(3) กรณีลากิจส่วนตัว ให้ได้รับ พ.ต.ส. ระหว่างลาได้ในปีงบประมาณหนึ่งไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่สำหรับในปีแรกที่รับราชการ ให้ได้รับ พ.ต.ส. ระหว่างลาได้ในปีงบประมาณนั้นไม่เกินสิบห้าวันทำการ

(4) กรณีลาพักผ่อนประจำปี ให้ได้รับ พ.ต.ส. ระหว่างลาได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้นั้นมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลา

(5) กรณีลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย ซึ่งมิใช่เป็นการลาภายในระยะเวลาสิบสองเดือนแรกที่เข้ารับราชการ และตั้งแต่เริ่มรับราชการยังไม่เคยลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือยังไม่เคยลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้ได้รับ พ.ต.ส. ระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน

(6) กรณีลาไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้ได้รับ พ.ต.ส. ระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน แต่ถ้าพ้นระยะเวลาที่ลาดังกล่าวแล้วผู้นั้นไม่ไปรายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายเงิน พ.ต.ส. หลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติหน้าที่หลัก

(7) กรณีลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานการวิจัย ให้ได้รับ พ.ต.ส.ระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน

ข้อ 4 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้เสนอ ก.จ.วินิจฉัย คำวินิจฉัยของ ก.จ. ให้เป็นที่สุด

ข้อ 5 ผู้ใดมีลักษณะเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุขตามประกาศนี้ และได้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ตรงตามกลุ่มลักษณะงานที่กำหนดในบัญชีกลุ่มตำแหน่งตามลักษณะงานและอัตรา พ.ต.ส. ท้ายประกาศนี้อยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นได้รับ พ.ต.ส. ในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2548

ประกาศ ณ วันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2549

(นายปรีชา เรืองจันทร์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น
สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรณีพิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(2) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับข้อ 44 ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2549 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2549 คณะกรรมกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 3/2549 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2549 จึงได้มีมติให้ยกเลิกประกาศ ก.จ.จ.เพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 13 พฤษภาคม 2547 และออกประกาศกำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรณีพิเศษ ดังนี้

ยกเลิก

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการและลูกจ้างได้ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถเสนอขอรับการประเมินเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ตามเงื่อนไขและวิธีการ ดังนี้

1. คุณสมบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีสิทธิขอรับการประเมิน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ผ่านการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยในปีงบประมาณที่แล้วมาโดยได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นยังไม่ถึงร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

2.1 ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

(1) ภายในเดือนตุลาคมของทุกปีให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 1.ทุกแห่ง เสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อ

ยกเลิก โดยประกาศ ก.จ.จ. พช เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข หลักวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษฯ พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 3 เม.ย. 58

/กำหนด...

กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการและลูกจ้างต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ) เพื่อรับทราบการประเมิน กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 1 แห่งใดมีวงเงินคงเหลือไม่เพียงพอแก่การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจขอรับการประเมินให้ ก.จ.จ.ทราบด้วย

(2) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขอรับการประเมินตามข้อ (1) ดำเนินการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป แล้วดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามมิติที่ 2 โดยให้หน่วยงานหรือสถาบันที่เป็นกลางทำการสำรวจ และรายงานผลการปฏิบัติงานตามมิติและตัวชี้วัด เสนอ ก.จ.จ. เพื่อให้คณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่ ก.จ.จ. แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) ให้คณะอนุกรรมการประเมินตามข้อ (2) รายงานและเสนอผลการประเมินต่อ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

2.2 คณะอนุกรรมการประเมิน

ให้ ก.จ.จ. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

(1) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ. 1 คน ที่ ก.จ.จ.เลือก เป็นประธาน

(2) กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใน ก.จ.จ. 1 คน ที่ ก.จ.จ.เลือก เป็นอนุกรรมการ

(3) ผู้แทนส่วนราชการ 1 คน เป็นอนุกรรมการ

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา 2 คนที่ ก.จ.จ. เลือก เป็นอนุกรรมการ

(5) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะอนุกรรมการนี้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมิติ ตัวชี้วัด และเกณฑ์คะแนนประเมินแล้วรายงานผลการประเมินให้ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

2.3 มิติการประเมินและตัวชี้วัด (100 คะแนน)

(1) มิติ ตัวชี้วัด และคะแนนประเมิน (80 คะแนน) ประกอบด้วย

มิติการประเมินและตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม
มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	15
• ผลสำเร็จตามแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	

/มิติที่ 2

190

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ • คุณภาพการให้บริการ • การมีส่วนร่วมของประชาชน • การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	25
มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ • การบริหารงบประมาณ • การประหยัดพลังงาน • ความประหยัดและความคุ้มค่าในการบริหารจัดการโครงการหรืองานประจำ • ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ	20
มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร • การจัดการสารสนเทศ • การพัฒนาบุคลากร • การพัฒนากฎหมาย • การถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายการประเมินตามหลักเกณฑ์นี้จากระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล • การให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอโครงการ/กิจกรรม ปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือลดขั้นตอนการทำงานหรือการบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชน 1 โครงการ/กิจกรรม	20

รายละเอียดการประเมินตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

(2) คะแนนตามสัดส่วนของผลคะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดีในปีที่ผ่านมา (20 คะแนน) โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตามสัดส่วน ดังนี้

คะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
- มากกว่า 80 คะแนนขึ้นไป	20
- มากกว่า 75 – 80 คะแนน	18
- มากกว่า 70 – 75 คะแนน	16
- มากกว่า 65 – 70 คะแนน	14
- ตั้งแต่ 60 – 65 คะแนน	12

โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนรวมตาม (1) และ (2) รวมกันแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75

/3. วงเงิน..

3. วงเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

3.1 การกำหนดวงเงิน

(1) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับความเห็นชอบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการจาก ก.จ.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ โดยนำเงินส่วนที่เหลือจากกรณีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่สูงกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมินมาจัดสรรจ่ายเป็นประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ในจำนวนเงินตามผลคะแนนประเมินที่ได้รับโดยคิดคำนวณ ดังนี้

$$\text{วงเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ} = \frac{(\text{วงเงิน 40\% ที่คงเหลือ}) \times (\text{ผลคะแนนประเมิน})}{100}$$

ทั้งนี้ ให้จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด

(2) อัตราประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษที่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างได้รับต้องไม่เกินอัตราที่กำหนดตามสัดส่วนผลคะแนนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. ดังนี้

(2.1) คะแนนประเมินตั้งแต่ 75 คะแนน มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษไม่เกิน 3 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

(2.2) คะแนนประเมินตั้งแต่ 95 คะแนนขึ้นไป และมีวงเงินคงเหลือจากกรณีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเพียงพอ อาจเสนอขออนุมัติต่อ ก.จ.จ. เพื่อให้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 3 เท่า แต่ไม่เกิน 5 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน

โดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ 1 ตุลาคมของปีที่ขอรับการประเมิน

3.2 การพิจารณาจ่ายเงิน

(1) ให้คณะกรรมการตามข้อ 3.1 พิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยให้พิจารณาจ่ายตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ 3.1 ลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีทั้งปีของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง หรือตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปีทั้งปีของพนักงานจ้างทั่วไปในปีที่ขอรับการประเมิน แล้วจัดทำบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการตามข้อ 3.1 และรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อตรวจสอบกรณีที่มีการกล่าวหาว่ามีการทุจริต หรือเรียกรับผลประโยชน์ในการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(2) ผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(2.1) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินทั้งปี รวม 2 ครั้ง (1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น สำหรับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งให้นำ

/การได้รับ...

การได้รับเงินตอบแทนพิเศษครึ่งขั้น (ร้อยละ 2) และหนึ่งขั้น (ร้อยละ 4) ในปีงบประมาณนั้นมารวมเพื่อประกอบการพิจารณาเช่นเดียวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีด้วย

(2.2) พนักงานจ้างที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีงบประมาณนั้น (1 ครั้ง) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น

(2.3) พนักงานจ้างทั่วไปที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้นทั้งปี (รวม 2 ครั้ง) ในระดับดีขึ้นไป

ทั้งนี้ ให้รวมถึงข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

(2) ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งการให้ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แล้วรายงาน ก.จ.จ.เพื่อทราบ

4. ให้เงื่อนไขและวิธีการตามประกาศนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.2549 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2549

(นายปรีชา เรืองจันทร์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ.ศ. 2549

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2547 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และเหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามมาตรา 17 (5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 2 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 3/2549 ลงวันที่ 30 มีนาคม 2549 ได้มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2549"

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ~~ตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2549 ซึ่งเป็นวันที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์นี้~~

ข้อ 3 ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมลงวันที่ 27 กรกฎาคม 2548

บรรดามาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์อื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อกำหนดแห่งประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ 4 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนได้

กรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งใดแล้ว และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่หมดอายุ ห้ามมิให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นจัดสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันอีก

/ในกรณี...

ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักส่วนตำบลในจังหวัดนั้น มีบัญชีสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด ห้ามมิให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเปิดสอบแข่งขันในตำแหน่งนั้นด้วย

ข้อ 5 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ดำเนินการ ดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เกี่ยวข้องจำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัด เป็นกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือท้องถิ่นจังหวัดแล้วแต่กรณีเป็นกรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่อำนวยการสอบและดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็นโดยไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันและวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

(2) แต่งตั้งคณะกรรมการออกและตรวจข้อสอบ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) ที่เปิดสอบที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือเทียบเท่า

มีหน้าที่ออกข้อสอบเป็นจำนวน 10 เท่าของจำนวนข้อสอบของการสอบภาค ข และตรวจข้อสอบภายหลังการสอบเสร็จสิ้นภายใน 5 วัน ทั้งนี้ กรณีข้อสอบปรนัยให้ตรวจและประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้อสอบ จำนวนไม่เกิน 5 คน ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เกี่ยวข้อง

มีหน้าที่พิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่คณะกรรมการออกและตรวจข้อสอบส่งมอบให้ได้ข้อสอบตามจำนวนข้อสอบที่กำหนดในการสอบภาค ข

(4) แต่งตั้งคณะกรรมการผลิตข้อสอบ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือประจำอำเภอที่เกี่ยวข้อง โดยมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแล้วแต่กรณี เป็นเลขานุการ

มีหน้าที่ควบคุมกระบวนการผลิตข้อสอบ และเก็บรักษาข้อสอบให้เป็นไปอย่างรัดกุมไม่ให้ข้อสอบรั่วไหลได้

(5) แต่งตั้งคณะกรรมการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) คณะละไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีระดับไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือเทียบเท่า

มีหน้าที่ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยพิจารณาจาก ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน พฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นของผู้เข้าสอบ และจากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ

/(6)แต่งตั้ง..

(6) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน นายอำเภอ หรือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด และท้องถิ่นจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลและตรวจสอบกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การประกาศสอบแข่งขันจนถึงการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเป็นธรรม และให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดโดยเคร่งครัด หากพบว่ามีการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม ให้รายงานผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อดำเนินการต่อไป

ข้อ 6 หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับต่าง ๆ ให้มีรายละเอียด ดังนี้

ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป กำหนดคะแนนเต็ม 200 คะแนน

ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสอบปีละ 1 ครั้ง และให้ประกาศผลผู้ที่ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดเป็นผู้ผ่านการสอบโดยไม่ต้องจัดลำดับที่ของผู้สอบได้ และบัญชีของผู้สอบผ่านภาค ก มีอายุ 3 ปี โดยให้ทดสอบความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน และให้คำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละระดับด้วย

1. วิชาความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ให้ทดสอบความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยการให้สรุปความหรือให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราว หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์หรือสรุปเหตุผลทางการเมือง เศรษฐกิจหรือสังคม หรือให้หาแนวโน้มหรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูล หรือสมมติฐาน หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผลอย่างอื่น ซึ่งเหมาะสมแก่การทดสอบความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

2. วิชาภาษาไทย กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ให้ทดสอบความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาโดยการให้สรุปความและหรือตีความจากข้อความสั้น ๆ หรือบทความ และให้พิจารณาเลือกใช้ภาษาในรูปแบบต่าง ๆ จากคำ หรือกลุ่มคำ ประโยคหรือข้อความสั้น ๆ หรือให้ทดสอบโดยการอย่างอื่นที่เหมาะสมกับการทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าว

ข. ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง กำหนดคะแนนเต็ม 200 คะแนน

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสอบ โดยให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะ ตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยวิธีสอบข้อเขียน หรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จะรวมสอบเป็นวิชาเดียวหรืออย่างเดียว หรือแยกสอบเป็นสองวิชาหรือสองอย่าง

/โดยกำหนด...

โดยกำหนดคะแนนเต็มวิชาละ หรืออย่างละ 100 คะแนน หรือวิชาหนึ่งหรืออย่างหนึ่ง 150 คะแนน และอีกวิชาหนึ่งหรืออีกอย่างหนึ่ง 50 คะแนน ก็ได้ เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใดให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบด้วย

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสอบ โดยให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นของผู้เข้าสอบ และจากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ที่อาจใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรู้ในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ความสามารถ ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จริยธรรมและคุณธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบและบุคลิกภาพอย่างอื่น เป็นต้น

ข้อ 7 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบโดยระบุรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างที่จะบรรจุแต่งตั้ง

(2) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครสอบสำหรับตำแหน่งนั้น

(3) เงินเดือนที่จะได้รับสำหรับตำแหน่งนั้น ตามคุณวุฒิที่จะประกาศรับสมัครสอบ

(4) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบ

(5) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ

(6) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(7) การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดเงื่อนไขให้ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อย 2 ปี จึงสามารถโอนไปดำรงตำแหน่ง ณ ที่แห่งอื่นได้ เว้นแต่เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้วและมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจพิจารณาให้โอนย้ายได้ตามที่เห็นสมควร

(8) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันนั้นให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 10 วัน และแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกจังหวัด และสำนักคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วย เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันด้วยก็ได้

ข้อ 8 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบและระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันนี้ แล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

/ในกรณี...

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบแข่งขันให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเสนอแนะผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบได้ ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการแต่ไม่เกิน 15 วันทำการ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบโดยจะต้องประกาศการขยายเวลานั้นก่อนวันครบกำหนดวันปิดรับสมัครสอบ

ข้อ 10 ให้ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสอบสำหรับตำแหน่งที่สมัครสอบตามอัตรา ดังนี้

(1) ภาค ก ให้เสียค่าธรรมเนียมสอบ ตำแหน่งละไม่เกิน 100 บาท

(2) ภาค ข และภาค ค ให้เสียค่าธรรมเนียมสอบ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งระดับ 1 หรือตำแหน่งระดับ 2 ตำแหน่งละไม่เกิน 100 บาท

(ข) ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละไม่เกิน 200 บาท

ค่าธรรมเนียมสอบจะไม่จ่ายคืนให้เมื่อได้ประกาศรายชื่อว่าเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบแล้ว เว้นแต่มีการยกเลิกการสอบครั้งนั้นทั้งหมด เนื่องจากมีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ตามข้อ 15 ให้จ่ายคืนค่าธรรมเนียมสอบให้กับผู้สมัครสอบ ที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตนั้นได้

ข้อ 11 ในกรณีที่ผู้สมัครสอบแข่งขันผู้ใดเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประสงค์จะสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งที่มีระดับไม่สูงกว่าตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ซึ่งใช้คุณวุฒิเช่นเดียวกับตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ จะต้องยื่นหนังสือรับรองจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ อนุญาตให้มาสมัครสอบแข่งขันได้พร้อมกับใบสมัครสอบ หากไม่มีหนังสือรับรองดังกล่าวผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าสอบสำหรับการสอบแข่งขันครั้งนั้น

ยกเลิก

ข้อ 12 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 10วันทำการ

ข้อ 13 ให้ผู้ที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสอบเป็นผู้มีสิทธิสมัครสอบในภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และเมื่อสอบผ่านความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) โดยได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 14 ให้เป็นผู้มีสิทธิสอบในภาคอื่นต่อไปได้

ข้อ 14 การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ที่สอบตามหลักสูตรแต่ละภาคไม่ต่ำหว่าร้อยละ 60 โดยไม่ต้องนำคะแนนจากการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) มารวม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

ข้อ 15 ในกรณีที่ตรวจพบว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต อันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินการสอบแข่งขัน รายงานให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อพิจารณาว่าสมควรยกเลิกการสอบแข่งขันในครั้งนั้นทั้งหมด หรือยกเลิกเฉพาะวิชาหรือเฉพาะภาคที่มีการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตนั้น หากผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ได้ยกเลิกการสอบแข่งขันเฉพาะวิชาใด หรือเฉพาะภาคใดแล้ว ให้ดำเนินการสอบแข่งขันเฉพาะวิชานั้น หรือเฉพาะภาคนั้นใหม่ โดยผู้ที่ทุจริตหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตในการสอบแข่งขันครั้งนั้น ไม่มีสิทธิเข้าสอบแข่งขันอีก

/กรณี...

กรณีตรวจพบการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ภายหลังที่มีการสอบเสร็จสิ้นแล้ว แต่ก่อนประกาศผลการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินการสอบแข่งขัน ตรวจสอบข้อเท็จจริง เมื่อปรากฏหลักฐานชัดแจ้งว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใดทุจริตในการสอบแข่งขัน หรือมีส่วนร่วมในการทุจริต ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจใช้ดุลยพินิจตัดสิทธิผู้สมัครสอบแข่งขันนั้นได้

กรณีตรวจพบการทุจริตการสอบแข่งขันภายหลังประกาศผลการสอบแล้ว กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณามีมติเป็นประการใด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดสอบแข่งขันปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้กำกับดูแล เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นสมควร

ข้อ 16 เมื่อได้ดำเนินการสอบแข่งขันเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันรายงานผลการสอบแข่งขันต่อผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต่อไป

ข้อ 17 การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้จากคะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง เท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ข้อ 18 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันอย่างเดียวกันนั้นอีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ในกรณีที่ได้มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุไปแล้ว ก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะมีอายุครบกำหนดระยะเวลาที่ระบุ และต่อมาบัญชีได้ครบระยะเวลาตามที่ระบุ หรือก่อนมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ให้ถือว่าผู้นั้นยังมีสิทธิได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีอายุครบตามที่ประกาศ หรือวันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

ข้อ 19 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณวุฒิที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด รายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อดำเนินการสอบแข่งขันให้แทนเมื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้วและคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้ส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้มาเพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดรายงานโดยชอบแล้ว ห้ามมิให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิเสธการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้ ให้ถือว่าการรายงานตำแหน่งว่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นการร้องขอเพื่อบรรจุแต่งตั้งแล้ว

/กรณี..

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้บรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบตามจำนวนอัตราที่ว่างแล้ว หากภายหลังตำแหน่งดังกล่าวว่างลง อาจแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่อยู่ในลำดับถัดไปให้ดำรงตำแหน่งได้ แต่ต้องบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้ โดยห้ามมิให้อนุญาตให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่น ใช้บัญชีสอบแข่งขันไปบรรจุแต่งตั้งได้

กรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน สามารถอนุญาตให้องค์กรปกครองท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่นภายในจังหวัด ที่ประสงค์จะขอใช้บัญชีสอบแข่งขันดังกล่าว สามารถใช้บัญชีเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณวุฒิที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน แต่ต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจขอใช้บัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่งอื่นที่มีระดับเดียวกันหรือระดับสูงกว่ามาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าจากบัญชีการสอบแข่งขันของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ในจังหวัดเดียวกันได้ โดยมีเงื่อนไขว่าตำแหน่งที่ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และมีคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ได้ในตำแหน่งนั้น โดยผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าวต้องสมัครใจ

ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดสอบแข่งขันมาบรรจุและแต่งตั้ง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด บรรจุและแต่งตั้งบุคคลตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด

ข้อ 20 ผู้ใดได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

(1)ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(2)ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 10 วัน นับตั้งแต่วันที่ที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(3)ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(4)ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยการโอน แต่ส่วนราชการที่จะบรรจุไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะไม่รับโอน ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุ

(5)ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

/ข้อ 21

ข้อ 21 ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก และเจ้าของบัญชี พิจารณาเห็นว่ามีเหตุอันสมควรจะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไปตามเดิมก็ได้

กรณีถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีเนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารเมื่อออกจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหายและประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก ให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป

*** **ข้อ 22** เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบให้เกิดความเป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ 1 ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน 2 ชุด ไปยังคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก่อนเริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขันจำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทราบด้วย กรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน จำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารจังหวัด

(2) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นให้รายงานต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันประกาศผลการสอบแข่งขัน โดยให้ส่งเอกสาร ดังต่อไปนี้

ก. บัญชีกรอกคะแนน 1 ชุด

ข. สำเนาประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ 1 ชุด

(3) หากมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือขึ้นบัญชีไว้ตามเดิมให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน 30 วันทำการ นับแต่วันยกเลิกหรือขึ้นบัญชีนั้น

(4) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบและอื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมรายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันประกาศเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2549 เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2549

(นายปรีชา เรืองจันทร์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

*** เพิ่มข้อ 22 ตามประกาศ ก.อ.ท. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ อบต. (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 ลว 29 ก.ค. 51



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้าง (เพิ่มเติม)

อาศัยอำนาจตามมาตรา 17(4) ประกอบกับมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และข้อ 56 แห่งประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2547 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 5/2549 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2549 จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ไว้ดังต่อไปนี้

กรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานจ้างผู้ใดก่อนครบกำหนดสัญญาจ้าง โดยมิใช่ความผิดของพนักงานจ้างดังกล่าว ให้พนักงานจ้างผู้นั้น ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีความผิด จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

(1) พนักงานจ้างที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 4 เดือน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

(2) พนักงานจ้างที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

(3) พนักงานจ้างที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนหกเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

(4) พนักงานจ้างที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนแปดเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

(5) พนักงานจ้างที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนสิบเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

โดยการบอกเลิกสัญญาจ้างดังกล่าว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอเหตุผลความจำเป็น และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะบอกเลิกสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 23 มีนาคม 2549

ประกาศ ณ วันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2549

(นายปรีชา เรืองจันทร์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(2)(3)(4)(5)(6)(7)(8) และ (9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2549 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2549 จึงมีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลมาใช้กับการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอนุโลม ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติเป็นไปในระบบเดียวกัน และสามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2549

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานผู้บริหารสถานศึกษาทุกสังกัด เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 30 กันยายน 2547 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2549 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2549 จึงมีมติเห็นชอบให้ยกเลิกมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ 4/2548 เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2548 เรื่อง การกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา และกำหนดให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษาทุกสังกัดสามารถสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2547 มาใช้โดยอนุโลม โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกดังนี้

1. ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รับเงินเดือนในอันดับ คศ.1 (อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.1) หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา รับเงินเดือนในอันดับ คศ.1 (อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.1) หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.จ.เทียบเท่า สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานมาดำรงตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ที่รับเงินเดือนในอันดับ คศ.1 ได้

2. ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 (อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.2) มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือผู้อำนวยการสถานศึกษา รับเงินเดือนในอันดับ คศ.2 (อัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.2) หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. เทียบเท่า สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานมาดำรงตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ที่รับเงินเดือนใน คศ.2 ได้

3. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือตำแหน่งอื่นที่ ก.จ.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการกองการศึกษาชำนาญการได้

/4. ผู้ดำรง...

4. ผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.จ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานมาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการสำนักการศึกษาชำนาญการพิเศษได้

5. ทุกกรณีจะต้องเป็นผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2549

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 30 กันยายน 2547 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 6/2549 เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2549 จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู องค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษาไว้ ดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษา กำหนดให้มีการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือหลายระดับ ดังนี้
   - ระดับก่อนประถมศึกษา
   - ระดับมัธยมศึกษา
   - ระดับประถมศึกษา
   - ระดับอาชีวศึกษา

2. ห้องเรียน กำหนดให้มีนักเรียนห้องละ 40 คน เศษที่เหลือถ้าเกิน 10 คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่ม 1 ห้องเรียน (ยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษา ให้มีนักเรียนห้องละ 30 คน)

3. บุคลากรในสถานศึกษา กำหนดให้มีข้าราชการครู 2 สายงาน และบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ดังนี้

3.1 สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.2 สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และครู

3.3 บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้แก่
   - กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ
   - กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล
   - กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ/อนามัยโรงเรียน
   - กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา

~~4. เกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง~~

~~4.1 กรณีสถานศึกษาที่มีนักเรียน 120 คน ลงมา~~

ยกเลิกข้อ 3 ตอน 4 ใดเปรากฏ ก.จ.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครู ฯ. เอกสารที่ 27 พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 11 มี.ค. 58

/ตำแหน่ง...

ตำแหน่ง	นักเรียน 20	นักเรียน 21-40	นักเรียน 41-60	นักเรียน 61-80	นักเรียน 81-100	นักเรียน 101-120
1. สายงานบริหารสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1
2. สายงานการสอน	1	2	3	4	5	6
3. บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	1	1	1

หมายเหตุ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

4.2 กรณีสถานศึกษาที่มีนักเรียน 121 คนขึ้นไป

4.2.1 สายงานบริหารสถานศึกษา

- นักเรียน 121 – 359 คน มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 360 – 719 คน มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง
  รองผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง
- นักเรียน 720 – 1,079 คน มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง
  รองผู้บริหาร 2 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,080 – 1,679 คน มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง
  รองผู้บริหาร 3 ตำแหน่ง
- นักเรียน 1,680 คนขึ้นไป มีผู้บริหาร 1 ตำแหน่ง
  รองผู้บริหาร 4 ตำแหน่ง

หมายเหตุ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง และให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานด้านบริหาร ดังนี้

- สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ต้องทำหน้าที่ทั้งด้านวิชาการบริหาร ปกครองและบริการ
- สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน แบ่งงานเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายวิชาการ กับฝ่ายบริหาร ปกครองและบริการ
- สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3 คน แบ่งงานเป็น
  - ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร กับฝ่ายปกครองและบริการ
- สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 คน แบ่งงานเป็น 4 ฝ่าย คือฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง และฝ่ายบริการ

/4.2.2 สายงาน

4.2.2 สายงานการสอน

1) จำนวนครูระดับก่อนประถมศึกษา

$$= \frac{\frac{\text{จำนวนห้องเรียน X นักเรียน : ห้อง}}{\text{นักเรียน : ครู}} + \frac{\text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน : ครู}}}{2}$$

(อัตราส่วน นักเรียน : ครู = 25 : 1 นักเรียน : ห้อง = 30 : 1)

2) จำนวนครูระดับประถมศึกษา

$$= \frac{\frac{\text{จำนวนห้องเรียน X นักเรียน : ห้อง}}{\text{นักเรียน : ครู}} + \frac{\text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน : ครู}}}{2}$$

(อัตราส่วน นักเรียน : ครู = 25 : 1 นักเรียน : ห้อง = 40 : 1)

3) จำนวนครูระดับมัธยมศึกษา

$$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน X นักเรียน : ห้อง}}{\text{นักเรียน : ครู}}$$

(อัตราส่วน นักเรียน : ครู = 20 : 1 นักเรียน : ห้อง = 40 : 1)

4) จำนวนครูระดับอาชีวศึกษา

$$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน X นักเรียน : ห้อง}}{\text{นักเรียน : ครู}}$$

(อัตราส่วน นักเรียน : ครู = 20 : 1 นักเรียน : ห้อง = 40 : 1)

4.3 บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

4.3.1 บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ให้มีจำนวนประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนข้าราชการครูองค์การรบริหารส่วนจังหวัด สายงานการสอนทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนข้าราชการครู สายงานการสอน	บุคลากร สนับสนุนการสอน	ความรู้ความสามารถ
101 - 200	6	1	พิจารณาตามความจำเป็น ดังนี้
201-400	12	1	1. การเงิน/บัญชี/พัสดุ
401-600	20	2	2. ธุรการ/บันทึกข้อมูล

/จำนวน

จำนวนนักเรียน	จำนวนข้าราชการครู สายงานการสอน	บุคลากร สนับสนุนการสอน	ความรู้ความสามารถ
601-800	28	3	3. โภชนาการ/อนามัยโรงเรียน 4. คอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา
801-1,000	36	4	
1,001-1,200	44	4	
1,201-1,400	52	5	
1,401-1,600	60	6	
1,601-1800	68	7	
1,801-2,000	76	8	
2,001-2,200	84	8	
2,201-2,400	92	9	
2,401-2,600	100	10	**หมายเหตุ** การกำหนดตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ให้เป็นไปตามความจำเป็น
2,601-2,800	108	11	
2,801-3,000	116	12	
3,001-4,000	140	14	

4.8.2 สำหรับสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครู สายงานการสอน เกินเกณฑ์ที่กำหนดจะมีบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้จำนวนเท่าใด ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2549

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2549

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 8/2549 เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2549 จึงมีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะเกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2549 ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติ

1.1 ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง

1.2 ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี

1.3 เป็นผู้เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2549

1.4 เป็นผู้มีความประพฤติดีตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้อื่นได้ และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือคำพิพากษาถึงที่สุดต้องโทษจำคุก

2. เงื่อนไข

2.1 มีผลงานดีเด่นจนเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและความสำเร็จของผลงานหรือได้รับรางวัล คำชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณจากสถาบันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 8 ด้าน โดยให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คัดเลือกหรือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้มีระดับไม่ต่ำกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งจะเกษียณอายุราชการ เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความเห็นชอบ ดังนี้

1) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด) ดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

2) ผลงานที่เกิดจากการได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง จนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ

/3) ผลงาน..

3) ผลงานที่เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาชุมชน สถาบันครอบครัวจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกา สถาบันศาสนาหรือสถาบันระบบราชการ

4) ผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำ เสี่ยงอันตรายหรือในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

5) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานุ โดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

6) ผลงานที่แสดงว่า เป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีคุณสมบัติความดีปรากฏชัดเจนสามารถนำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชนถือปฏิบัติได้

7) ผลงานที่แสดงถึงการประสานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่นและองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ

8) ผลงานที่แสดงถึงการแก้ไขปัญหาจากการบริหารงานหรือปัญหาเฉพาะหน้าจนเป็นผลดีและได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

2.2 การเลื่อนระดับให้เลื่อนได้สูงขึ้น 1 ระดับ

2.3 ให้การเลื่อนระดับมีผลในวันที่ 30 กันยายน 2549

2.4 ก.จ.จ.ใดมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนและเข้าเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ให้ออกประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2549

3. ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่จะขอเลื่อนระดับให้สูงขึ้น 1 ระดับ พร้อมชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้มีคุณสมบติและผลงานดีเด่นเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นลงในตำแหน่งนั้น โดยมีเงื่อนไขไว้ว่าเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นไปให้เปลี่ยนเป็นตำแหน่งในระดับเดิม

ประกาศ ณ วันที่ 14 กันยายน พ.ศ.2549

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)

ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์คุณสมบัติของผู้มีสิทธิคัดเลือกสำหรับ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม)

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2545 เมื่อวันที่ 22 มีนาคม 2545 ได้มีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก คัดเลือก ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 5/2545 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2545 ได้มีมติเห็นชอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้บริหาร 6 สายงาน โดยกำหนดระยะเวลาการขึ้นสู่ตำแหน่งในระดับต่าง ๆ ไว้ นั้น

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก คัดเลือก สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานผู้บริหาร ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 9/2549 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2549 จึงมีมติให้ปรับปรุงแก้ไขคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 ดังนี้

1. ได้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือ

2. ได้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี และดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดในระดับ 8 มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ

/3. ได้ดำรง...

3. ได้ดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 หรือที่ ก.จ.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการศึกษาอบรมหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง (นบสท.) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหลักสูตรนักบริหารระดับสูงที่ ก.จ. รับรอง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2549

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี ๒๕๕๐



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล

เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ลงวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2550

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีวังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

กองการศึกษา อบจ.เพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

****

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 5 วรรคสอง แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2547 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 9/2549 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2549 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุม ครั้งที่ 2/ 2550 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2550 ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลที่ไม่สังกัดสถานศึกษาได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา นักวิชาการศึกษา สันทนาการ บรรณารักษ์ และนักวิชาการวัฒนธรรม ออกจากระบบวิทยฐานะและมาใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง (พีซี) และจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังกล่าว จึงให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่ไม่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2545 และยกเลิกข้อความในข้อ 2 (5) (6) ข้อ 7 ข้อ 8 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ 28 ตุลาคม 2547 และให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ

1.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

1) ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท และ 2 ปี สำหรับผู้ที่คุณวุฒิปริญญาเอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอมีหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

(นางสาวจารุณี สีวังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ. 2

3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

1.2 ระยะเวลาการยื่นขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามห้วงระยะเวลา ดังนี้

1) ระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน ของทุกปี

2) ระหว่างวันที่ 1-31 ตุลาคม ของทุกปี

1.3 ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

1.3.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การพัฒนาตนเอง
- การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประจำสายงาน
- การออกแบบการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน

1.3.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน โดยพิจารณาจาก

- การจัดการเรียนรู้
- การพัฒนาวิชาการ
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีดำคง)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้พิจารณาจากการปฏิบัติจริง และเอกสารรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอ

[illegible]

กรรมการทั้ง 3 คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65

1.5 วิธีการดำเนินการ

1) ให้พนักงานครูเทศบาลที่ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอรับการประเมินตามแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายนหรือระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม

2) ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

✓ 3) ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

-ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล

- ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน
- พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

ทั้งนี้ ให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ.พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม

4) ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่ 30 เมษายนหรือวันที่ 31 ตุลาคม ของปีนั้นๆ แล้วแต่กรณี โดยให้ประเมินให้ครบทุกด้าน พร้อมบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

5) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เทศบาลนำผลการประเมินตามแบบรายงานสรุปผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอขอ และผลการพิจารณาของ ก.ท.จ. ถือเป็นอันสิ้นสุด ทั้งนี้ ก่อนเสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินและการดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีรังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

1.6 การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ และให้เปลี่ยนวิทยฐานะครูชำนาญการ โดยกำหนดวันที่มีผลดังนี้

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคมของปีที่ยื่นขอ

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ 1– 31 ตุลาคม ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายนของปีที่ยื่นขอ

- กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อ ๆ ไปทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนเมษายน จะยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไปและผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

1.7 การรายงานผลการแต่งตั้ง

ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน 5 วันทำการนับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

2. การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ

2.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

1) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท.เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.2

3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2.2 ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามห้วงระยะเวลา ดังนี้

1) ระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน ของทุกปี

2) ระหว่างวันที่ 1– 31 ตุลาคม ของทุกปี

2.3 ผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

2.3.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย

- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุศรี [illegible])
เจ้าหน้าที่[illegible]

- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

2.3.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การพัฒนาตนเอง
- การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประจำสายงาน
- การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- การสื่อสารและการจูงใจ
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- การมีวิสัยทัศน์

2.3.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจาก
- งานบริหารสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนและสถานศึกษา

การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้พิจารณาจากการปฏิบัติจริง และเอกสาร รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอ

2.4 เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้านจากกรรมการทั้ง 3 คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65

2.5 วิธีการดำเนินการ

1) ให้พนักงานครูเทศบาลที่ประสงค์ขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอรับการประเมินตามแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายนหรือระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม

2) ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

สำเนาถูกต้อง

3) ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน [illegible] ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษา
- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน

ทั้งนี้ ให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ. พิจารณาตามความจำเป็น และเหมาะสม

4) ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน หรือวันที่ 31 ตุลาคม ของปีนั้นๆ แล้วแต่กรณี โดยให้ประเมินให้ครบทุกด้าน พร้อมบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

5) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เทศบาลนำผลการประเมินตามแบบ รายงานสรุปผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มี หรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอขอ และผลการพิจารณาของ ก.ท.จ. ถือเป็นอันสิ้นสุด ทั้งนี้ ก่อนเสนอขอความเห็นชอบก.ท.จ. ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นขอรับการประเมินและการดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

2.6 การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินตามมติ ก.ท.จ.ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ โดยกำหนดวันที่มีผล ดังนี้

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม ของปีที่ยื่นขอ
- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ 1– 31 ตุลาคม ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน ของปีที่ยื่นขอ
- กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อ ๆ ไปทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนเมษายน จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป และผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

สำเนาถูกต้อง

(นางสาว[illegible])
เจ้า[illegible]

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคมของปีที่ยื่นขอ

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ 1– 31 ตุลาคม ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายนของปีที่ยื่นขอ

- กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนเมษายน จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป และผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

4.7 การรายงานผลการแต่งตั้ง

ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน 5 วันทำการนับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

5. การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

5.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

1) ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท.เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.3

3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

5.2 ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามหวังระยะเวลา ดังนี้

1) ระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน ของทุกปี

2) ระหว่างวันที่ 1– 31 ตุลาคม ของทุกปี

5.3 ผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

5.3.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี ลีวังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

5.3.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การพัฒนาตนเอง
- การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประจำสายงาน

- การออกแบบการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน

5.3.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน โดยพิจารณาจาก

1) ผลการปฏิบัติงาน

- การจัดการเรียนรู้
- การพัฒนาวิชาการ
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอ และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

2) ผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 1 รายการ

การประเมินผลงานทางวิชาการให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการและอาจให้ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินเห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินปรับปรุงตามข้อสังเกตภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ ก.ท.จ. แจ้งมติคณะกรรมการประเมิน แล้วให้นำเสนอคณะกรรมการประเมินชุดเดิมพิจารณา

5.4 เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

5.4.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านคุณภาพการปฏิบัติงานผลการประเมินแต่ละด้านต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง 3 คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

5.4.2 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีวังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

- ผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
- ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
- คะแนนรวม ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินในข้อ 5.4.2 จะต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์โดยเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และคะแนนรวม

5.5 วิธีการดำเนินการ

5.5.1 ให้พนักงานครูเทศบาลที่ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอตามแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน หรือระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม

5.5.2 ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

5.5.3 ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

1) คณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นขอรับการประเมิน
- พนักงานครูเทศบาลที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ

ทั้งนี้ ให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ.พิจารณาได้ตามความเหมาะสม

2) คณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตรวจประเมินตามที่ ก.ท. กำหนด เป็นกรรมการ โดยการประเมินผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน 1 ราย ให้มีกรรมการประเมิน 3 คน

5.5.4 ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

5.5.5 การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดำเนินการพร้อมกัน และให้เสร็จสิ้นภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน หรือวันที่ 31 ตุลาคม ของปีนั้นๆ แล้วแต่กรณี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีรังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

- กรณีไม่ผ่านการประเมินด้านใดด้านหนึ่งหรือทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอรับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาในการที่จะขอรับการประเมินใหม่

- กรณีผ่านการประเมินทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วให้เทศบาลนำส่งสำนักงาน ก.ท.จ. ภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมินตามรอบปีที่เสนอขอ หากไม่ส่งตามกำหนดถือว่าสละสิทธิ์

5.5.6 ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินและการดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด รวมถึงความสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วน ของผลงาน แล้วนำส่งคณะกรรมการประเมินตามที่ ก.ท. กำหนด

5.5.7 เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ ก.ท.จ.พิจารณา ให้ความเห็นชอบผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การตัดสินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่ เสนอขอ

5.6 การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้พนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินตามมติ ก.ท.จ. ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ได้รับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ หรือหากมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้มีผลได้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อ ๆ ไป สำหรับผู้ที่ยื่นคำขอเดือนเมษายน จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป ส่วนผู้ที่ยื่นคำขอเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

5.7 การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ให้ ก.ท. หรือส่วนราชการที่ ก.ท. มอบหมาย ดำเนินการพัฒนาผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ท.กำหนดท้ายหลักเกณฑ์ ผลการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้นำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5.8 การรายงานผลการแต่งตั้ง

ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน 5 วันทำการนับตั้งแต่ วันออกคำสั่ง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี [illegible])
เจ้าหน้าที่บริหารงาน[illegible]

6. การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

6.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

1) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

1.2 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.3

1.3 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

6.2 ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามห้วงระยะเวลา ดังนี้

1) ระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน ของทุกปี

2) ระหว่างวันที่ 1– 31 ตุลาคม ของทุกปี

6.3 ผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

6.3.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

6.3.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การพัฒนาตนเอง
- การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประจำสายงาน

- การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- การสื่อสารและการจูงใจ
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- การมีวิสัยทัศน์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีวังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

6.3.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจาก

1) ผลการปฏิบัติงาน

- งานบริหารสถานศึกษาที่ได้รับมอบหมาย
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอและอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

2) ผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 1 รายการ

การประเมินผลงานทางวิชาการให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการและอาจให้ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินเห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ ก.ท.จ. แจ้งมติคณะกรรมการประเมินแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการชุดเดิมพิจารณา

6.4. เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

6.4.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงานผลการประเมินแต่ละด้านต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง 3 คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

6.4.2 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

- ผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
- ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
- คะแนนรวม ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินในข้อ 6.4.2 จะต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์โดยเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และคะแนนรวม

6.5 วิธีการดำเนินการ

6.5.1 ให้พนักงานครูเทศบาลที่ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอตามแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน หรือระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม

6.5.2 ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

6.5.3 ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

1) คณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีรังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษา

- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล

- ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นขอรับการประเมิน

ทั้งนี้ ให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ.พิจารณาได้ตามความเหมาะสม

2) คณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตรวจประเมิน ตามที่ ก.ท. กำหนด เป็นกรรมการ โดยการประเมินผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน 1 ราย ให้มีกรรมการประเมิน 3 คน

6.5.4 ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

6.5.5 การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดำเนินการพร้อมกัน และให้เสร็จสิ้นภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน หรือวันที่31 ตุลาคม ของปีนั้นๆ แล้วแต่กรณี

- กรณีไม่ผ่านการประเมินด้านใดด้านหนึ่งหรือทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอรับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาในการที่จะขอรับการประเมินใหม่

- กรณีผ่านการประเมินทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ยื่นขอรับการประเมินเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วให้เทศบาลนำส่งสำนักงาน ก.ท.จ. ภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมินตามรอบปีที่เสนอขอ หากไม่ส่งตามกำหนดถือว่าสละสิทธิ์

6.5.6 ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินและดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด รวมถึงความสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วน ของผลงานแล้วนำส่งคณะกรรมการประเมินตามที่ก.ท. กำหนด

6.5.7 เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การตัดสินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอขอ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีวังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

6.6 การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้พนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินตามมติ ก.ท.จ.ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ได้รับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ หรือหากมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้มีผลได้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อ ๆ ไป สำหรับผู้ที่ยื่นคำขอเดือนเมษายน จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป ส่วนผู้ที่ยื่นคำขอเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

6.7 การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ให้ ก.ท. หรือส่วนราชการที่ ก.ท. มอบหมาย ดำเนินการพัฒนาผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ท. กำหนด ท้ายหลักเกณฑ์ผลการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้นำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

6.8 การรายงานผลการแต่งตั้ง

ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน 5 วันทำการ นับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

7. การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

7.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

1) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท.เทียบเท่า อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.3

3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

7.2 ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามห้วงระยะเวลา ดังนี้

1) ระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน ของทุกปี

2) ระหว่างวันที่ 1– 31 ตุลาคม ของทุกปี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวงาจุณี [illegible])
เจ้าหน้าที่ [illegible]

7.3 ผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

7.3.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

7.3.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การพัฒนาตนเอง
- การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประจำสายงาน
- การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- การสื่อสารและการจูงใจ
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- การมีวิสัยทัศน์

7.3.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจาก

1) ผลการปฏิบัติงาน
- งานวิชาการ
- งานบริหารแผนและงบประมาณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานบริหารทั่วไป
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานการปฏิบัติงานที่ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอและอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีรังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

2) ผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 1 รายการ

การประเมินผลงานทางวิชาการให้ประเมินจากเอกสารผลงานทางวิชาการและอาจให้ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินเห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินปรับปรุงตามข้อสังเกต ภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ ก.ท.จ.แจ้งมติคณะกรรมการประเมินแล้วให้นำเสนอคณะกรรมการประเมินชุดเดิมพิจารณา

7.4 เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

7.4.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงานผลการประเมินแต่ละด้านต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้ง 3 คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

7.4.2 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

- ผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
- ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
- คะแนนรวม ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินในข้อ 7.4.2 จะต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์โดยเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และคะแนนรวม

7.5 วิธีการดำเนินการ

7.5.1 ให้พนักงานครูเทศบาลที่ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอตามแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน หรือระหว่างวันที่ 1 – 31 ตุลาคม

7.5.2 ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

7.5.3 ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

1) คณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษา
- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอารุณี สีรังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ทั้งนี้ ให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ.พิจารณาได้ตามความเหมาะสม

2) คณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตรวจประเมินตามที่ ก.ท. กำหนด เป็นกรรมการ โดยการประเมินผู้ขึ้นคำขอรับการประเมิน 1 ราย ให้มีกรรมการประเมิน 3 คน

7.5.4 ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

7.5.5 การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดำเนินการพร้อมกัน และให้เสร็จสิ้นภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน หรือวันที่31 ตุลาคม ของปีนั้นๆ แล้วแต่กรณี

- กรณีไม่ผ่านการประเมินด้านใดด้านหนึ่งหรือทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอรับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาในการที่จะขอรับการประเมินใหม่

- กรณีผ่านการประเมินทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วให้เทศบาลนำส่งสำนักงาน ก.ท.จ. ภายใน 30 วันนับตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมินตามรอบปีที่เสนอขอ หากไม่ส่งตามกำหนดถือว่าสละสิทธิ์

7.5.6 ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินและการดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด รวมถึงความสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วน ของผลงาน แล้วนำส่งคณะกรรมการประเมินตามที่ ก.ท. กำหนด

7.5.7 เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การตัดสินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอขอ

7.6 การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้พนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินตามมติ ก.ท.จ.ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ได้รับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ หรือหากมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้มีผลได้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีจังดำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

ได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อ ๆ ไป สำหรับผู้ที่ยื่นคำขอเดือนเมษายน จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป ส่วนผู้ที่ยื่นคำขอเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

7.7 การพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้ ก.ท. หรือส่วนราชการที่ ก.ท. มอบหมาย ดำเนินการพัฒนาผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ท. กำหนดท้ายหลักเกณฑ์ผลการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้นำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

7.8 การรายงานผลการแต่งตั้ง

ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน 5 วันทำการนับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

8. การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

8.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

1) ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ที่มีวิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท.เทียบเท่า อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.3

3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

8.2 ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามห้วงระยะเวลา ดังนี้

1) ระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน ของทุกปี

2) ระหว่างวันที่ 1– 31 ตุลาคม ของทุกปี

8.3 ผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

8.3.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุณี สีวังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

บัญชีเงินเดือนชั่วคราวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
แนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการปรับเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
เข้าสู่บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ท้ายพระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2554

(ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.7/ว 7 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2554)

ขั้น	อันดับครูผู้ช่วย	อันดับ คศ.1	อันดับ คศ.2	อันดับ คศ.3	อันดับ คศ.4	อันดับ คศ.5
24				53,080		
23.5				52,940	บาท	
23				52,060	62,760	
22.5				51,170	62,100	
22				50,290	61,110	
2.15		บาท		49,420	60,150	
21		31,190		48,540	59,190	
20.5		30,710	บาท	47,660	58,260	
20		30,190	37,830	46,760	57,330	
19.5		29,700	37,460	46,040	56,450	บาท
19		29,190	36,840	45,290	55,570	69,810
18.5		28,710	36,250	44,560	54,690	68,590
18		28,210	35,640	43,800	53,820	67,430
17.5		27,710	35,050	43,080	52,940	66,280
17		27,210	34,430	42,330	52,060	65,100
16.5		26,720	33,850	41,580	51,170	63,960
16		26,210	33,260	40,860	50,290	62,820
15.5		25,730	32,650	40,100	49,420	61,640
15		25,240	32,060	39,370	48,540	60,500
14.5	บาท	24,750	31,440	38,620	47,660	59,340
14	17,690	24,290	30,850	37,900	46,770	58,210
13.5	17,310	23,810	30,280	37,200	45,890	57,050
13	16,920	23,360	29,690	36,480	45,010	55,930
12.5	16,570	22,890	29,140	35,800	44,170	54,780
12	16,190	22,450	28,590	35,120	43,320	53,640
11.5	15,800	22,000	28,050	34,470	42,510	52,520
11	15,430	21,570	27,500	33,800	41,720	51,380
10.5	15,050	21,150	26,980	33,140	40,910	50,250
10	14,660	20,740	26,450	32,510	40,090	49,120
9.5	14,300	20,320	25,930	31,870	39,330	48,010
9	13,770	19,920	25,440	31,250	38,550	46,880
8.5	13,470	19,510	24,930	30,620	37,780	45,770
8	13,160	19,100	24,440	30,020	37,020	44,660
7.5	12,840	18,690	23,940	29,420	36,240	43,560
7	12,530	18,270	23,450	28,810	35,480	42,480
6.5	12,240	17,910	22,940	28,190	34,690	41,400
6	11,920	17,490	22,460	27,580	33,920	40,360
5.5	11,620	17,070	21,950	26,970	33,150	39,300
5	11,200	16,670	21,460	26,350	32,390	38,260
4.5	10,950	16,260	20,960	25,740	31,630	37,240
4	10,700	15,840	20,470	25,140	30,850	36,220
3.5	10,440	15,440	19,950	24,510	30,090	35,340
3	10,190	15,020	19,460	23,910	29,330	34,440
2.5	9,960	14,620	18,970	23,280	28,590	33,570
2	9,700	14,220	18,470	22,670	27,840	32,680
1.5	9,440	13,860	17,970	22,050	27,090	31,820
1	9,140	12,530	16,190	19,860	24,400	29,980
	8,930	12,240	15,800	19,410		
	8,740	11,920	15,430	18,950		
	8,540	11,620	15,050	18,470		
	8,340	11,310	14,660	18,010		
		11,000	14,300	17,560		
		10,700	13,910	17,100		
		10,440	13,530	16,640		
		10,190	13,160	16,190		
		9,960		15,800		
		9,700		15,430		
		9,440		15,050		
		9,210		14,660		
		8,970		14,300		
		8,740		13,910		
		8,540		13,530		
				13,160		

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวอารุณี สีรังคำ)
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2550

โดยที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการถ่ายโอนภารกิจตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจประกอบกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนรวมถึงภารกิจการพัฒนาท้องถิ่นที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติราชการด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เพื่อประโยชน์สุขของพี่น้องประชาชน และท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 101 แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2547 ในการประชุมครั้งที่ 5/2550 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2550 จึงมีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2550 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ 2550

ข้อ 2 ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 การเลื่อนระดับผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2550 ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 1 ระดับ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

ข้อ 4 คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น

1) ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง

2) ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาไม่น้อยกว่า 7 ปี

3) เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ 2550

4) เป็นผู้มีความประพฤติดีตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้อื่นได้ และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษจำคุก

ข้อ 5 การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น 1 ระดับเป็นกรณีพิเศษ มีเงื่อนไขดังนี้

/5.1 ให้นายก...

5.1 ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่จะขอเลื่อนระดับให้สูงขึ้น 1 ระดับ พร้อมชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้มีคุณสมบัติและผลงานดีเด่น เสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีเงื่อนไขว่าเป็นการกำหนดตำแหน่งเฉพาะราย เมื่อตำแหน่งว่างให้ปรับตำแหน่งดังกล่าวเป็นระดับเดิม

5.2 ให้ผู้มีคุณสมบัติตามข้อ 4 จัดทำผลงานดีเด่นซึ่งเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและความสำเร็จของผลงาน หรือได้รับรางวัล คำชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณจากสถาบันองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า 5 ด้าน จาก 8 ด้าน ดังนี้

1) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจนสำเร็จดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

2) ผลงานที่เกิดจากการได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ

3) ผลงานที่เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาชุมชน สถาบันครอบครัว จนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษา สถาบันศาสนาหรือสถาบันระบบราชการ

4) ผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำ เสี่ยงอันตราย หรือในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

5) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

6) ผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีคุณสมบัติความดีปรากฏชัดเจนสามารถนำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประชาชนถือปฏิบัติได้

7) ผลงานที่แสดงถึงการประสานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่นและองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ

8) ผลงานที่แสดงถึงการแก้ไขปัญหาจากการบริหารงานหรือปัญหาเฉพาะหน้าจนเป็นผลดีและได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

5.3 ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือก หรือผู้มีระดับไม่ต่ำกว่าผู้จะเกษียณอายุราชการ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองผลงานพร้อมความเห็นเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ความเห็นชอบ

/5.4 การเลื่อนระดับ...

5.4 การเลื่อนระดับให้เลื่อนสูงขึ้นได้ 1 ระดับ มีผล ณ วันที่ 30 กันยายน 2550

5.5 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูงสุดของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้เลื่อนระดับสูงขึ้นได้อีก 1 ระดับ แต่ไม่เกินระดับ 10 สำหรับตำแหน่งระดับ 10 ให้ส่งเรื่องเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เห็นชอบก่อน

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2550

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2549 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและเหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(5) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และความในข้อ 2 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 5/2550 เมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2550 ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2549 ดังต่อไปนี้

ยกเลิก

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม 2550

ข้อ 3 ให้เพิ่มเติมความในข้อ 19 แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2549 ดังนี้

"กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกระทรวง ทบวง กรม ในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการได้"

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2550

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ยกเลิก โดยประกาศ ก.อ.จ. พช เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือก ในการสอบแข่งขัน ฯ พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 21 ส.ค. 55



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งทายาทของพนักงานส่วนท้องถิ่น
ผู้ปฏิบัติราชการในพื้นที่พิเศษที่เสียชีวิต พ.ศ.2550

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้เสียสละและอุทิศเวลาในการปฏิบัติราชการในพื้นที่พิเศษจนถึงแก่ชีวิต เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนจากการสูญเสียดังกล่าวและเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง หรือพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่พิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 6/2550 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2550 มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งทายาทของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ปฏิบัติราชการในพื้นที่พิเศษที่เสียชีวิต ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งทายาทของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ปฏิบัติราชการในพื้นที่พิเศษที่เสียชีวิต พ.ศ. 2550

ข้อ 2 ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 พื้นที่พิเศษ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส และจังหวัดสงขลา (เฉพาะอำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา และอำเภอสะบ้าย้อย) หรือพื้นที่ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ กำหนด

ข้อ 4 พนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิต หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา รวมถึงลูกจ้างหรือพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยราชการประจำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่พิเศษ และเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเพราะเหตุที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเนื่องจากที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ทั้งนี้การเสียชีวิตจะต้องมิใช่เกิดจากสาเหตุส่วนตัว

ข้อ 5 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ปฏิบัติราชการในพื้นที่พิเศษที่เสียชีวิต ได้แก่ ผู้ที่เสียชีวิตตั้งแต่วันที่มีการประกาศกฎอัยการศึกเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2547 จนกว่าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ จะกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ 6 ทายาท หมายถึง บุตร หรือคู่สมรสที่ชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตไม่มีบุตรหรือคู่สมรสดังกล่าว ให้หมายความรวมถึง ทายาทโดยชอบธรรมอื่นอันได้แก่บิดามารดาหรือพี่น้องซึ่งทำหน้าที่อุปการะครอบครัวของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตนั้น

ข้อ 7 องค์กร...

ข้อ 7 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา

ข้อ 8 คุณสมบัติของทายาท

(1) เป็นทายาทของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ปฏิบัติราชการในพื้นที่พิเศษที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเพราะเหตุที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเนื่องจากที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น ทั้งนี้ การเสียชีวิตจะต้องมิใช่เกิดจากสาเหตุส่วนตัว

(2) เป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์กำหนด

(3) พนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิต 1 คน ให้ทายาทได้รับสิทธิตามหลักเกณฑ์นี้ได้ไม่เกิน 1 คน

ข้อ 9 วิธีการดำเนินการ

(1) ให้ทายาท ตามข้อ 8 (1) และ (2) ทุกคน ประชุมเพื่อหาข้อตกลงในการคัดเลือกทายาทผู้สมควรได้รับสิทธิตามหลักเกณฑ์นี้ จำนวน 1 คน และจัดทำบันทึกข้อตกลงเป็นหนังสือลงลายมือชื่อทายาทดังกล่าวเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการขอรับการบรรจุแต่งตั้งต่อไป

(2) ให้ทายาทที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ยื่นคำร้องและบันทึกข้อตกลงตามข้อ 9 (1) พร้อมหนังสือรับรองการเสียชีวิตจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่พิเศษ ซึ่งเป็นต้นสังกัดของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ประสงค์จะบรรจุแต่งตั้ง เพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งว่างเพื่อเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานจ้าง

(3) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบคุณสมบัติของทายาทตาม ข้อ 8 และเมื่อพิจารณาเห็นเป็นการสมควรแล้วให้ส่งเรื่องไปสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตรวจสอบความถูกต้องและเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อขอรับความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานจ้างเฉพาะตำแหน่งว่าง ต่อไป

(4) ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด รายงานข้อมูลอัตราว่างและผลดำเนินการบรรจุแต่งตั้งทายาทเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานจ้าง ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ทราบ เพื่อเป็นศูนย์ข้อมูลกลางเกี่ยวกับการบรรจุทายาทพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ปฏิบัติราชการในพื้นที่พิเศษที่เสียชีวิต

ประกาศ ณ วันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2550

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. 2550

.....

โดยที่ตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพ จึงสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในแนวทางเดียวกันโดยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินผลงานเพื่อแสดงถึงความรู้ความสามารถและการมีมาตรฐานตามหลักวิชาชีพในสาขานั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 7/2550 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2550 มีมติเห็นชอบให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกระดับควบขั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. 2550 ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 2 ให้ยกเลิกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 27 กรกฎาคม 2548 และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ข้อ 3 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูง ของสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ในตำแหน่งสายงานผู้มีประสบการณ์ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะให้ดำเนินการดังนี้

3.1 การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตั้งแต่ระดับ 7ว หรือ 7วช ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อ

3.1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว

3.1.2 ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากกว่าปริมาณงานเดิมถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

3.1.3 ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี ประกอบด้วย

(1) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.จ.จ. คัดเลือก 1 คน เป็นประธานกรรมการ
(2) ผู้แทนราชการส่วนที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน 2 คน เป็นกรรมการ
(3) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ
(4) ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการกอง 1 คน
ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน เป็นกรรมการ
(5) ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ

ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของบุคคลที่ขอประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

3.1.4 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง เป็นระดับ 7ว หรือ 7วช ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1) รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 7ว หรือ 7วช

2) ระบุภารกิจที่มอบหมายให้ผู้ที่ขอปรับระดับตำแหน่งรับผิดชอบประกอบด้วยอะไรบ้าง

3) เปรียบเทียบปริมาณงานก่อนและหลังการขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง

4) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

5) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน 3 ปี

3.1.5 กรณีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ให้ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 7ว หรือ 7 วช ได้แล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมินซึ่งมีระดับสูงกว่า
ผู้ขอประเมิน 1 ระดับ ที่ ก.จ.จ.คัดเลือก เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง
ในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน 2 คน เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการกอง 1 คน
ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน เป็นกรรมการ
4 ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงถึงความรู้ความชำนาญงาน ของบุคคลที่ขอประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับ 7ว หรือ 7 วช

3.1.6 เมื่อคณะการรมการฯ ได้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ และผลงาน ของผู้นั้นแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งระดับ 7ว หรือ7 วช โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)

/3.2 การปรับตำแหน่ง...

3.2 การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตั้งแต่ ระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9ชช ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อ

3.2.1 ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว

3.2.2 ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากกว่าประมาณงานเดิมถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

3.2.3 ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี ประกอบด้วย

(1) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.จ.จ.คัดเลือก 1 คน เป็นประธานกรรมการ

(2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน 2 คน เป็นกรรมการ

(3) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ

(4) ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการกอง 1 คน ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(5) ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ

เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของบุคคลที่ขอประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

3.2.4 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9ชช ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อพิจารณาทำความเห็นเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยละเอียดประกอบด้วย

1) รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9ชช

2) ระบุภารกิจที่มอบหมายให้ผู้ที่ขอปรับระดับตำแหน่งรับผิดชอบประกอบด้วยอะไรบ้าง

3) เปรียบเทียบปริมาณงานก่อนและหลังการขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง

4) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

5) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน 3 ปี

3.2.5 กรณีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ให้ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9ชช ได้แล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพจากสถาบันการศึกษา หรือส่วนราชการหรือองค์กรวิชาชีพที่ ก.จ. คัดเลือก จำนวน 3 คน เป็นคณะกรรมการประเมินผลงานความชำนาญการและความเชี่ยวชาญ

/3.2.6 เมื่อผู้ขอประเมิน...

3.2.6 เมื่อผู้ขอประเมินได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลงานความชำนาญการและความเชี่ยวชาญ ตามเกณฑ์คะแนนที่กำหนดแล้ว ให้นำเสนอผลการประเมินของผู้นั้นให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ทราบ

3.2.7 เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นดำรงตำแหน่งระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9ชช โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทั้งนี้ ให้มีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้ยื่นผลงาน

3.3 ให้นำแนวทางในการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท 0809.2/ว274 ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2548 มาใช้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ. 2550

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดเพชรบูรณ์

สำเนาถูกต้อง



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหาร
เพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. 2550

โดยที่เป็นการสมควรส่งเสริมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารได้ศึกษาเพิ่มเติมความรู้ในคุณวุฒิที่สูงขึ้น เพื่อจะได้นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามาใช้ในการเพิ่มทักษะการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าสืบไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 6/2550 เมื่อวันที่ 19 มิถุนายน 2550 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. 2550

ข้อ 2 ประกาศนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 คุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าซึ่งนำมาเทียบประสบการณ์บริหารนั้นจะต้องเป็นคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

ข้อ 4 การนำคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเป็นระยะเวลา 1 ปี เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นสามารถนำมาใช้ได้เฉพาะตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการในระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8

ข้อ 5 ผู้ใดได้นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์เพื่อลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งจาก 4 ปี เป็น 3 ปี และได้รับการบรรจุแต่งตั้งไปแล้วนั้น ถือว่าได้ใช้สิทธิในการเทียบประสบการณ์การบริหารไปแล้ว ไม่อาจขอใช้สิทธิในครั้งต่อไปได้อีก

ข้อ 6 ให้ผู้ประสงค์ขอนำคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นดำเนินการดังนี้

6.1 จัดทำแผน...

6.1 จัดทำแผนหรือคำรับรองการปฏิบัติราชการที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กร และตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งทางด้านประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่จะเกิดขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

6.2 จัดทำผลงานอย่างน้อย 1 ผลงานที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการนำความรู้ที่ได้ศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือประชาชน

6.3 การยื่นผลงานตามข้อ 6.1 และข้อ 6.2 ให้ยื่นได้ภายใน 6 เดือนก่อนดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานนั้นครบ 3 ปีตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนด

ข้อ 7 ให้ ก.จ.จ. ตรวจประเมินผลงานตามข้อ 6.1 และข้อ 6.2 ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับยื่นผลงาน

ข้อ 8 เมื่อ ก.จ.จ. เห็นชอบให้นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์เพื่อลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารเป็นเวลา 1 ปี ได้แล้ว ให้รายงานผลต่อสำนักงาน ก.จ. เพื่อตรวจสอบและออกหนังสือรับรอง ให้แก่ผู้ผ่านการประเมินเทียบประสบการณ์บริหารดังกล่าว นำไปประกอบการสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อ 9 ในการแต่งตั้งผู้บริหารที่นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบประสบการณ์การบริหารตามประกาศฉบับนี้ ผู้นั้นจะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานด้วย โดย ก.จ.จ. อาจยกเว้นให้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลัง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 1 ปี นับแต่ได้รับแต่งตั้ง

ประกาศ ณ วันที่ 27 มิถุนายน 2550

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.)จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง แนวทางป้องกันการทุจริตการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2550 จึงกำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริตการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้สำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ถือปฏิบัติ ดังนี้

1. กรณีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้โดยการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของท้องถิ่นอื่น

1.1 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่อาจอนุญาตให้มีการใช้บัญชีได้จะต้องเป็นบัญชีที่สอบก่อนวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2549 ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้งในการประชุมคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และก.อบต.) ครั้งที่ 2/2549 เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2549

1.2 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ) จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่เปิดสอบแข่งขันในจังหวัดใดให้สำเนาประกาศบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่มีการรับรองสำเนาถูกต้องในเอกสารทุกฉบับให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดในจังหวัดนั้นเก็บรักษาเพื่อใช้เป็นเอกสารตรวจสอบความถูกต้องประกอบการเสนอความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น

1.3 ให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่หรือของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงในเว็บไซต์ของจังหวัดโดยจัดทำเป็นหัวข้อรายการ "บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของท้องถิ่น" เพื่อเพิ่มช่องทางให้มีการตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้อีกทางหนึ่ง

1.4 กรณีที่เจ้าของบัญชีพิจารณาอนุญาตให้ใช้บัญชีฯ แล้ว ให้แจ้งสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเพื่อให้ท้องถิ่นจังหวัดได้ตรวจสอบความถูกต้องกับบัญชีฉบับที่จังหวัดเก็บรักษาไว้ หากเห็นว่าถูกต้องตรงกันแล้วก็ให้ท้องถิ่นจังหวัดส่งเรื่องพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดปลายทางเพื่อใช้เป็นเอกสารหลักฐานประกอบการประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งต่อไป

/1.5 การพิจารณา...

1.5 การพิจารณาบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ตรวจสอบเอกสารหลักฐานการอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ประกอบด้วย เอกสารใบสมัครสอบแข่งขัน หนังสือรับรองจากเจ้าของบัญชีโดยกรณีเป็นบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้แทนไม่ต่ำกว่าระดับ 7 ลงนามรับรองความถูกต้องหรือกรณีเป็นบัญชีของจังหวัดก็ให้ท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้แทน เป็นผู้ลงนามรับรองความถูกต้อง

1.6 เนื่องจากตรวจพบว่า ขณะนี้มีการปลอมแปลงหลักฐานการศึกษาอีกเช่นเดียวกัน ดังนั้น เพื่อความถูกต้องรอบคอบจึงให้ต้นสังกัดตรวจสอบความถูกต้องหลักฐานการศึกษาของพนักงานกับสถานศึกษาที่ผู้นั้นสำเร็จการศึกษา แล้วนำผลการตรวจสอบของสถานศึกษาเก็บไว้ในแฟ้มประวัติของพนักงานด้วย

1.7 กรณีตรวจพบการทุจริตไม่ว่ากรณีใดให้ท้องถิ่นจังหวัดแจ้งเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้พิจารณาดำเนินคดีกับผู้เกี่ยวข้องอย่างเฉียบขาด

2. กรณีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผ่านมา

2.1 ให้ท้องถิ่นจังหวัด ตรวจสอบทะเบียนประวัติพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า เป็นบุคคลประเภทการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จำนวนเท่าใด แล้วจัดทำบัญชีบุคคลดังกล่าวส่งไปตรวจสอบกับเจ้าของบัญชีสอบอีกครั้งหนึ่งโดยให้ส่งผ่านทางสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเพื่อให้เจ้าของบัญชีซึ่งได้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดสอบหรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของจังหวัดนั้นแล้วแต่กรณี ยืนยันความถูกต้องและลงนามรับรองความถูกต้องภายใน 15 วัน ทั้งนี้อาจพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการในกรณีดังกล่าวได้ตามที่เห็นสมควร

2.2 เมื่อได้รับผลการตรวจสอบจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดแล้ว หากพบการทุจริต ให้ต้นสังกัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สั่งให้ผู้นั้นพ้นจากราชการโดยพลันพร้อมทั้งดำเนินการแจ้งความดำเนินคดีกับผู้เกี่ยวข้องทั้งทางแพ่ง อาญา และวินัย อย่างเข้มงวด ทั้งนี้ ผู้เกี่ยวข้องกับการทุจริตดังกล่าวให้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงต่อไป

2.3 กรณีตรวจพบการปลอมแปลงหลักฐานการศึกษา ก็ให้ผู้บริหารท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน พร้อมทั้งดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและอาญา ทั้งนี้ หากผู้เกี่ยวข้องเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นก็ให้แจ้งต้นสังกัดดำเนินการทางวินัยฐานความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงด้วย

ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ.2550

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2550

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้การบรรจุแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันมีความชัดเจนและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2550 ได้มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้งการย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2550

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2550

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 134 แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

"ข้อ 134 ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามโดยไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อนก็ดี หรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี หรือกรณีบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันก็ดีให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่จะได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่า เป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น"

ข้อ 4...

ข้อ 4 การใดที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข มติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และวิธีการปฏิบัติที่ใช้บังคับก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัด หรือแย้งกับมาตรฐานทั่วไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ 19 ตุลาคม พ.ศ.2550

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี ๒๕๕๑



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2551 จึงให้ยกเลิกความในข้อ 59 วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ 20 กรกฎาคม 2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ 59 วรรคสอง "เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จ จะออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอีกมิได้ เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นตามข้อ 60 ของมาตรฐานทั่วไปนี้"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2551

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ยกเลิก โดยประกาศ ก.จ.จ.นส เรื่อง หลักเกณฑ์หลาเงื่อนไขในการสอบสวน การลาโทษทางวินัย พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 30 ธ.ค. 58

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ฝ่ายบริหารงานบุคคล



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2549 เพื่อให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายทั่วไป ว่าด้วยความแน่นอนและชัดเจนของกฎหมาย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 2 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 7/2551 เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2551 ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2549 ฉบับลงวันที่ 28 เมษายน 2549 ดังต่อไปนี้

ยกเลิก

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551

ข้อ 2 ให้ยกเลิกความในข้อ 2 แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2549 และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป"

ประกาศ ณ วันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ. 2551

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ยกเลิกโดยประกาศ ก.จ.จ. พช เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ทลาเงื่อนไขการคัดเลือก โดยการสอบแข่งขัน ฯ พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 21 ส.ค. 55

ระบบบริหารงานบุคคล



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนจังหวัดสามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดกับเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นให้กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการประชุมครั้งที่ 8/2551 เมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2551 ให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ ดังต่อไปนี้

1. โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รวมถึงข้าราชการถ่ายโอน) ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาทวีคูณ) นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการฯ (วันที่ 30 กันยายน 2551) และต้องมีเวลาราชการเหลือ 1 ปีขึ้นไป (นับตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2551)

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะจัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดนี้ จะต้องพิจารณาทบทวนบทบาท ภารกิจ วิเคราะห์และสำรวจอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยหากเป็นตามกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ จึงจะจัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

<u>กรณีที่ 1</u> **องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอัตรากำลังเกิน** (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย (ถ้าคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1) โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องยุบเลิกตำแหน่งผู้เข้าร่วมโครงการฯ เว้นแต่กรณีเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ

<u>กรณีที่ 2</u> **องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจ** (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542) แต่มีประเด็นจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป)หรือมีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมวันทวีคูณ) มากกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนข้าราชการ

/องค์การบริหาร...

องค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย (ถ้าคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1)

กรณีข้าราชการถ่ายโอนเข้าร่วมโครงการฯ ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งแทนและภารกิจที่ผู้นั้นปฏิบัติ รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในการจ่ายให้แก่ผู้มาดำรงตำแหน่งแทน ซึ่งจะต้องใช้จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. วัตถุประสงค์ของโครงการฯ

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ทันสมัยเหมาะสมกับภารกิจบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเป็นไปอย่างคุ้มค่า เต็มศักยภาพได้ประโยชน์สูงสุด

2.2 เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถถ่ายเทอัตรากำลังและสรรหาอัตรากำลังที่ขาดแคลนตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องการ

2.3 เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีโอกาสในการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น

3. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

3.1 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รวมถึงข้าราชการถ่ายโอน) ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาทวีคูณ) นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการฯ (วันที่ 30 กันยายน 2551) และต้องมีเวลาราชการเหลือ 1 ปีขึ้นไป (นับตั้งแต่ 30 กันยายน 2551)

3.2 ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา ซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

3.3 ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามกฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นต้น

3.4 ถ้าเป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย จะต้องปฏิบัติราชการชดใช้มาแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และจะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการสำหรับเวลาที่ยังปฏิบัติราชการชดใช้ไม่ครบ

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันที่ยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ ก.จ.จ. อนุมัติให้ออกจากราชการ

/4. สิทธิประโยชน์...

4. สิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อน 8-15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง(ถ้ามี) ตามเวลาราชการที่เหลือ (ปี) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ "เงินก้อน = (8+อายุราชการที่เหลือ (ปี)) X เงินเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง (ถ้ามี)" แต่เงินก้อนดังกล่าวสูงสุดต้องไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่ง

4.2 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเสมือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ

5. เงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการ

5.1 เป็นความสมัครใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.2 กรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อน ต้องใช้จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.3 กรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่รับเงินเดือนจากงบประมาณเงินอุดหนุนให้ขอเบิกจ่ายจากงบเงินอุดหนุน

5.4 ผู้ที่ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไปแล้วไม่สามารถบรรจุกลับเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อีก แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสงค์จะสรรหาและทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้าง ให้ทำสัญญาจ้างได้ไม่เกิน 1 ปี (โดยไม่มีการต่อสัญญาจ้าง) โดยในการทำสัญญาจ้างต้องเสนอให้ ก.จ.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

5.5 ห้ามข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน รวมทั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เข้าร่วมโครงการฯ นี้ แต่หากองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. ก่อน

6. การยุบเลิกตำแหน่ง

6.1 ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการฯ ดังกล่าว ในกรณีที่ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้น ยกเว้นเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ

6.2 ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการฯ ดังกล่าว ในกรณีที่ 2 อาจยุบเลิกตำแหน่ง หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจขอปรับเกลี่ยตำแหน่งเป็นตำแหน่งอื่นที่จำเป็นได้ ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด, หัวหน้าส่วนราชการ หรือข้าราชการครูที่ถ่ายโอน ซึ่งเป็นอัตราที่ไม่เกินจำนวนที่พึงมีในโรงเรียนนั้น

/7. ขั้นตอนการ...

7. ขั้นตอนการดำเนินการ

7.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เข้าตามหลักเกณฑ์กรณีที่ 1 หรือกรณีที่ 2 ให้กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป ไม่รวมวันทวีคูณและต้องมีเวลาราชการเหลือ 1 ปีขึ้นไป (นับตั้งแต่ 30 กันยายน 2551) ที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามโครงการฯ ภายในวันที่ 15 สิงหาคม 2551

7.2 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาให้ความยินยอม โดยจะต้องพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข คุณสมบัติที่กำหนด แล้วรายงานหนังสือขอลาออกส่งให้ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาภายในวันที่ 22 สิงหาคม 2551

7.3 ให้ ก.จ.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ และจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในวันที่ 15 กันยายน 2551 สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน เมื่อ ก.จ.จ. พิจารณาแล้ว จะต้องรายงานให้ ก.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในวันที่ 20 กันยายน 2551

7.4 ให้ ก.จ. ตรวจสอบจำนวนข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่ได้รับรายงานจาก ก.จ.จ. และจัดลำดับผู้เข้าร่วมโครงการเรียงจากผู้มีอายุราชการเหลือน้อยกว่าไปหามากกว่า

โดยหากมีงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนไม่เพียงพอให้พิจารณาให้ผู้มีอายุราชการเหลือน้อยกว่าเป็นผู้ได้เข้าร่วมโครงการฯ และเมื่อมีมติให้ผู้ใดได้เข้าร่วมโครงการแล้ว ให้แจ้ง ก.จ.จ. เพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

7.5 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2551

7.6 องค์การบริหารส่วนจังหวัด รวบรวมคำสั่งให้ออกจากราชการ รายงาน ก.จ.จ. เพื่อรายงานให้ ก.จ. ทราบ

7.7 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นเงินก้อน ให้แก่ผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ออกจากราชการตามโครงการฯ โดยการคำนวณค่าตอบแทน (ตามข้อ 4.1) ให้ใช้ชั้นเงินเดือน ณ วันที่ 30 กันยายน 2551 โดยให้จ่ายให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน 2551

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2551

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

(นายสุวรรณ ค่ำ...)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ยบริหารงานบุคคล



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.)
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงกำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๔๙ เพื่อให้การสรรหาเป็นไปอย่างคุ้มค่า และสามารถบรรจุแต่งตั้งในอัตราว่างได้อย่างรวดเร็วเหมาะสมภายใต้ระบบคุณธรรมและมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕๕ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๑ และครั้งที่ ๙/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๑ ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๔๙ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มเติมความในข้อ ๔ วรรคสี่ ดังนี้

"ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ทั้งภาค ก ภาค ข และ ภาค ค เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ไปบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่าง"

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความความในข้อ ๑๐ โดยใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑๐ ให้ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสอบสำหรับตำแหน่งที่สมัครสอบตามอัตรา ดังนี้

ยกเลิกโดยประกาศ ก.จ.จ. นช เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ / (๑) ภาค ก...
หลาเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันๆ พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 21 ส.ค. 55

(๑) ภาค ก ให้เสียค่าธรรมเนียม ตำแหน่งละไม่เกิน ๑๐๐ บาท

(๒) ภาค ข และ ภาค ค ให้เสียค่าธรรมเนียมสอบ ดังนี้

(๒.๑) ตำแหน่งสายงานเริ่มต้นระดับ ๑ หรือตำแหน่งสายงานเริ่มต้นระดับ ๒ ตำแหน่งละไม่เกิน ๑๐๐ บาท

(๒.๒) ตำแหน่งสายงานเริ่มต้นระดับ ๓ ขึ้นไป ตำแหน่งละไม่เกิน ๒๐๐ บาท

ค่าธรรมเนียมสอบจะไม่จ่ายคืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่มีการยกเลิกการสอบครั้งนั้นทั้งหมด เนื่องจากมีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ตามข้อ ๑๕ ให้จ่ายคืนค่าธรรมเนียมสอบให้แก่ผู้สมัครสอบที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตนั้นได้

สำหรับค่าธรรมเนียมดังกล่าวให้พิจารณานำไปถัวจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสอบแข่งขันได้ทุกรายการ โดยรายงานผลการใช้จ่ายให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทราบ"

ข้อ ๕ ให้แก้ไขเพิ่มเติมความในข้อ ๒๒ ดังนี้

"ข้อ ๒๒ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบให้เกิดความเป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ส่งสำเนาแต่งตั้งคณะกรรมการ ๑ ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ๒ ชุด ไปยังคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก่อนเริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

(๒) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นให้รายงานต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันประกาศผลการสอบแข่งขัน โดยให้ส่งเอกสาร ดังต่อไปนี้

ก. บัญชีกรอกคะแนน ๑ ชุด

ข. สำเนาประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ๑ ชุด

(๓) หากมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือขึ้นบัญชีเดิมให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด นับแต่วันยกเลิกหรือขึ้นบัญชีนั้น

(๔) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบและอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันประกาศเปลี่ยนแปลง

(๕) กรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ สำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน บัญชีกรอกคะแนน และสำเนาประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน ๑ ชุด ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเก็บไว้เป็นหลักฐานด้วย"

/ข้อ ๖ ให้กรมส่งเสริม...

ข้อ ๖ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นประกาศรับสมัครสอบแข่งขันและขึ้นบัญชีผู้สอบ แข่งขันได้เป็นรายภาค ทั้งนี้ การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ไปบรรจุแต่งตั้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดให้ใช้บัญชีตามรายภาคที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นตั้งอยู่ โดยไม่อาจผ่อนผันให้ใช้บัญชีข้ามภาค สำหรับกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขัน เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้งและการอนุญาตให้ใช้บัญชีให้เป็นไปตามที่ ก.จ. กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ยกเลิก



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.)
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้ขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารด้วยความวิริยะอุตสาหะ อย่างต่อเนื่องจนบังเกิดผลดีต่อราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๐๑ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๔๗ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๑ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ การเลื่อนระดับผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณปัจจุบันให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

ข้อ ๔ คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น

๑) ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง

๒) ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาไม่น้อยกว่า ๗ ปี ไม่รวมวันทวีคูณ

๓) เป็นผู้ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณที่ยื่นประเมินขอเลื่อนระดับ

๔) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้อื่นได้และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือคำพิพากษาถึงที่สุดให้ได้รับโทษทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

/ข้อ ๕ การเลื่อน...

ยกเลิกโดยประกาศ ก.จ.จ. พช เรื่อง การยกเลิกหลักเกณฑ์ที่ไม่อาจใช้ในระบบจำแนกตำแหน่งในระบบใหม่ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๙

ข้อ ๕ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับเป็นกรณีพิเศษ มีเงื่อนไขดังนี้

๕.๑ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่จะขอเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ๑ ระดับ พร้อมชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้มีคุณสมบัติและผลงานดีเด่นเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.ส.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีเงื่อนไขว่าเป็นการกำหนดตำแหน่งเฉพาะราย เมื่อตำแหน่งว่างให้ปรับตำแหน่งดังกล่าวเป็นระดับเดิม

๕.๒ ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๔ จัดทำผลงานดีเด่นซึ่งเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและความสำเร็จของผลงานหรือได้รับรางวัล คำชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณจากสถาบันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน จาก ๘ ด้าน ดังนี้

๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจนสำเร็จ ดีเด่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๒) ผลงานที่เกิดจากการได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ

๓) ผลงานที่เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาชุมชน สถาบันครอบครัว จนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษา สถาบันศาสนาหรือสถาบันระบบราชการ

๔) ผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำ เสี่ยงอันตรายหรือในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

๕) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๖) ผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีคุณความดีปรากฏชัดเจนสามารถนำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนถือปฏิบัติได้

๗) ผลงานที่แสดงถึงการประสานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ

๘) ผลงานที่แสดงถึงการแก้ไขปัญหาจากการบริหารงานหรือปัญหาเฉพาะหน้าจนเป็นผลดีและได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

๕.๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานจำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกหรือผู้ที่มีระดับไม่ต่ำกว่าผู้จะเกษียณอายุราชการ เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองผลงานพร้อมความเห็นเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ความเห็นชอบ

/๕.๔ การเลื่อนระดับ...

๕.๔ การเลื่อนระดับให้เลื่อนสูงขึ้นได้ ๑ ระดับ มีผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่ขอประเมิน

๕.๕ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูงสุดของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ให้เลื่อนสูงขึ้นได้อีก ๑ ระดับ แต่ไม่เกินระดับ ๑๐ สำหรับตำแหน่งระดับ ๑๐ ให้ส่งเรื่องเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เห็นชอบก่อน

ข้อ ๖ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งตามระบบวิทยฐานะให้เลื่อนสูงขึ้นได้ ๑ วิทยฐานะ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษให้ส่งเรื่องเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เห็นชอบก่อน ทั้งนี้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้ถือปฏิบัติตาม ข้อ ๔ ข้อ ๕ โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(นายต่อพงษ์ อ่ำพันธุ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

.....

โดยเป็นที่สมควรกำหนดมาตรการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งต้องปฏิบัติงานในภาวะไม่ปกติ ประกอบกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ กำหนดให้นับระยะเวลาที่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวีคูณสำหรับใช้คำนวณระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐ /๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการนับระยะเวลาทวีคูณในพื้นที่ที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสตูล และจังหวัดสงขลา (เฉพาะอำเภอนาทวี อำเภอจะนะ อำเภอเทพา อำเภอสะบ้าย้อย) หรือพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ข้อ ๔ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้นับระยะเวลาที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในจังหวัดพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นทวีคูณได้ทุกตำแหน่งและทุกสายงานเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ ดังนี้

๔.๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ

ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ (๑-๓ ๒-๔ และ ๓-๕) สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ และระดับ ๓ ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นระยะเวลาทวีคูณ ตามหลักเกณฑ์เพื่อประโยชน์ในการนับเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจนกว่าจะยกเลิกประกาศนี้

๔.๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ)

/๔.๒.๑ ตำแหน่ง...

๔.๒.๑ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ (๖ว/๗ว/๘วหรือ ๖ว/๗วช/๘วช/๙วช/ชช) สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ และระดับ ๔ ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นระยะเวลาทวีคูณ ตามหลักเกณฑ์เพื่อประโยชน์ในการนับเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและนับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล จนกว่าจะยกเลิกประกาศนี้

๔.๒.๒ ตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัว (๔/๕หรือ๕/๖) สำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นระยะเวลาทวีคูณ ตามหลักเกณฑ์เพื่อประโยชน์ในการนับเป็นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล จนกว่าจะยกเลิกประกาศนี้

๔.๓ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหาร

ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นระยะเวลาทวีคูณตามหลักเกณฑ์การนับระยะเวลาที่กำหนดไว้ในการนับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี หรือ ๔ ปี แล้วแต่กรณี จนกว่าจะยกเลิกประกาศนี้

ทั้งนี้ การนับระยะเวลาทวีคูณในตำแหน่งบริหารนั้นให้ใช้เฉพาะกรณีในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่รวมถึงการกำหนดหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นกรณีพิเศษ

๔.๔ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบคุณสมบัติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ หากผู้ใดมีคุณสมบัติครบถ้วน มีความเหมาะสมและมีผลงานที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อใด ให้เร่งดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดโดยเร็ว

๔.๕ ผู้ที่จะขอประเมินเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามแนวทางในข้อ ๔.๑ – ๔.๓ นี้ หากประเมินในระหว่างที่โอนออกนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้แล้ว สามารถนำหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. กำหนดไว้นี้มาถือปฏิบัติโดยได้ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้จนถึงวันที่ได้พ้นจากตำแหน่งเนื่องจากโอนออกนอกพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นเวลาทวีคูณได้ (เฉพาะในช่วงที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้)

ประกาศ ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(นายต่อพงษ์ อำพันธ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี ๒๕๕๒

ฝ่ายบริหารงานบุคคล

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2551 เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและเกิดประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2552 เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2552 ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2551 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552"

ข้อ 2 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของข้อ 7.5 แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2551

"สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2552"

ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของ ข้อ 7.7 แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 22 สิงหาคม 2551

"การคำนวณค่าตอบแทนตามข้อ 4.1 สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการที่เป็นข้าราชการถ่ายโอนหรือข้าราชการครูที่รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน ให้ใช้ขั้นเงินเดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2551 โดยให้จ่ายให้แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน 2552"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552

นายกองเอก

(วิลาศ รุจิวัฒนพงศ์)

ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ฝ่ายบริหารงานบุคคล



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

****

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2547

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2552 มีมติให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด(ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2547 โดยให้ยกเลิกข้อความในข้อ 106 (1) และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

" (1) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ซึ่งแยกเป็น 2 กรณี จังนี้

(1.1) กรณีคัดเลือกตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

(1.1.1) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.)	ประธาน
(1.1.2) ผู้แทนส่วนราชการใน ก.จ.จ. จำนวน 2 คน	กรรมการ
(1.1.3) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน	กรรมการ
(1.1.4) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้แทน	กรรมการ
(1.1.5) ท้องถิ่นจังหวัด	กรรมการ
(1.1.6) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือผู้ทรงคุณวุฒิหรืออาจารย์จากสถาบันการศึกษาที่มีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ประเมินหรือเทียบเท่าที่ ก.จ.จ. แต่งตั้ง จำนวน 1 คน	กรรมการ
(1.1.7) ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้ง	เลขานุการ

/(1.2) กรณีคัดเลือก...

(1.2) กรณีคัดเลือกตำแหน่งบริหารอื่นที่มิใช่ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

(1.2.1) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ.	ประธาน
(1.2.2) ผู้แทนส่วนราชการใน ก.จ.จ. จำนวน 2 คน	กรรมการ
(1.2.3) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน	กรรมการ
(1.2.4) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้แทน	กรรมการ
(1.2.5) ท้องถิ่นจังหวัด	กรรมการ
(1.2.6) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
(1.2.7) ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้ง"	เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2552

นายกองเอก

(วิลาศ รุจิวัฒนพงศ์)

ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จังหวัดเพชรบูรณ์

ฝ่ายบริหารงานบุคคล



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2552

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2552 ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 ดังต่อไปนี้

1. ให้ยกเลิกความในข้อ 361(2) ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ 361(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปี

2. ให้ยกเลิกความในข้อ 362 วรรคแรก ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ 362 วรรคแรก คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอำนาจพิจารณายกเว้นการจ้างลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงานสำหรับลูกจ้างผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 2(10) เป็นรายบุคคลได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2552

นายกองเอก
(วิลาศ รุจีวัฒนพงศ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จาก ระดับ 9 เป็นระดับ 8 เป็นการเฉพาะคราว

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จาก ระดับ 9 เป็นระดับ 8 เป็นการเฉพาะคราว เพื่อแก้ไขปัญหาองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 ได้ จึงจำเป็นต้องให้มีประกาศฉบับนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2552 มีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการปรับตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 เป็นการเฉพาะคราว ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศฉบับนี้ เรียกว่า มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จาก ระดับ 9 เป็น ระดับ 8 เป็นการเฉพาะคราว

ข้อ 2 ประกาศ ฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่อาจดำเนินการปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 มีเงื่อนไข ดังนี้

(1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 ว่าง ในห้วงระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 - 2552

(2) องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ได้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 แล้ว แต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ให้รายงาน ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทราบ

(3) ให้ดำเนินการขอปรับลดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต่อ ก.จ.จ. ได้ไม่เกินเดือน ธันวาคม 2552

ข้อ 4 การดำเนินการในการปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ 9 เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ 8 ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) องค์การบริหารส่วนจังหวัดใดมีความประสงค์จะปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมาตรฐานทั่วไปนี้ให้ รายงานเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบในการปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ 9 เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 ได้ เป็นการเฉพาะคราว

/(2) เมื่อได้รับ...

(2) เมื่อได้รับความเห็นชอบตาม (1)แล้ว ให้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 แต่ต้องหมายเหตุไว้ด้วยว่าเป็นการปรับตำแหน่งเฉพาะคราว ตามมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ให้ชัดเจนด้วย

(3) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้มีการปรับตำแหน่งแล้วดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 ที่ว่าง ตามประกาศ ก.จ.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่าด้วยการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่าง

ข้อ 5 การปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ 8 เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ 9 ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด ปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ 9 ได้ ต่อเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ 8 ตามมาตรฐานทั่วไปนี้ มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ 9 และ ได้ผ่านการประเมินเพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 ตามแนวทางการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น โดยให้จัดทำผลงานดีเด่นและจัดทำวิสัยทัศน์ หรือวิธีการอื่นเพิ่มเติมตามที่ ก.จ.จ. เห็นสมควร พร้อมทั้ง ต้องผ่านการประเมินสมรรถนะทางการบริหารตามมาตรฐานของข้าราชการพลเรือนตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนดด้วย

(2) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด รายงานเหตุผลความจำเป็นและผลการคัดเลือกตาม (1) ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 และให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 ในคราวเดียวกัน

(3) เมื่อได้รับความเห็นชอบตาม (2)แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9 ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี และดำเนินการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 9

(4) อัตราค่าใช้จ่ายการประเมินสมรรถนะตาม (1) ให้เบิกจ่ายจากต้นสังกัดเท่าที่จ่ายจริง

ข้อ 6 เมื่อบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 ตามมาตรฐานทั่วไปนี้ พ้นจากตำแหน่งไม่ว่ากรณีใด ให้ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นเป็น ระดับ 9 ดังเดิม

ประกาศ ณ วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2552

นายกองเอก

(วิลาศ รุจิวัฒนพงศ์)

ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะกับภารกิจในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดกับเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นให้กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 8/2552 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2552 ให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ ดังต่อไปนี้

1. โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รวมถึงข้าราชการถ่ายโอน) ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป(ไม่รวมเวลาทวีคูณ) นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการฯ (วันที่ 30 กันยายน 2552) และต้องมีเวลาราชการเหลือ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตามโครงการ

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะจัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดนี้ จะต้องพิจารณาทบทวนบทบาท ภารกิจ วิเคราะห์และสำรวจอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยหากเป็นไปตามกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้ จึงจะจัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

<u>กรณีที่ 1</u> องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอัตรากำลังเกิน (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1 โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องยุบเลิกตำแหน่งผู้เข้าร่วมโครงการฯ เว้นแต่กรณีเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ

<u>กรณีที่ 2</u> องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจ (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542) แต่มีประเด็นจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป)หรือมีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมวันทวีคูณ) มากกว่าร้อยละที่กำหนด ของจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ดังนี้

/(1) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย...

(1) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1

(2) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 15 แต่ไม่ถึงร้อยละ 20 ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ 7.5 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1

(3) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 10 แต่ไม่ถึงร้อยละ 15 ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1

ทั้งนี้ กรณีที่ 1 และกรณีที่ 2 หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเกินกว่าที่กำหนด ให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็น แล้วเสนอ ก.จ. พิจารณาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโครงการฯ

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ทันสมัย เหมาะสมกับภารกิจบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเป็นไปอย่างคุ้มค่า เต็มศักยภาพ ได้ประโยชน์สูงสุด

2.2 เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถถ่ายเทอัตรากำลังและสรรหาอัตรากำลังที่ขาดแคลนตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องการ

2.3 เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีโอกาสในการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น

3. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

3.1 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รวมถึงข้าราชการถ่ายโอน) ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาทวีคูณ) นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการฯ (วันที่ 30 กันยายน 2552) และต้องมีเวลาราชการเหลือ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตามโครงการ

3.2 ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา ซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

3.3 ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามกฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นต้น

3.4 ถ้าเป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย จะต้องปฏิบัติราชการชดใช้มาแล้วไม่น้อย

/กว่าระยะเวลาศึกษา...

กว่าระยะเวลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และจะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการสำหรับเวลาที่ยังปฏิบัติราชการชดใช้ไม่ครบ

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันที่ยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ ก.จ.จ.หรือ ก.จ. แล้วแต่กรณี อนุมัติให้ออกจากราชการ

4. สิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อน 8-15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ(ถ้ามี) ตามเวลาราชการที่เหลือ (ปี) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ "เงินก้อน = (8+อายุราชการที่เหลือ (ปี) X เงินเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี)" แต่เงินก้อนดังกล่าวสูงสุดต้องไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี)

4.2 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเสมือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ

5. เงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการ

5.1 เป็นความสมัครใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.2 กรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อน ต้องใช้จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.3 กรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่รับเงินเดือนจากงบประมาณเงินอุดหนุนให้ขอเบิกจ่ายจากงบเงินอุดหนุน

5.4 ผู้ที่ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไปแล้ว ไม่สามารถบรรจุกลับเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อีก แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์จะสรรหาและทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้าง ให้ทำสัญญาจ้างได้ไม่เกิน 1 ปี (โดยไม่มีการต่อสัญญาจ้าง) โดยในการทำสัญญาจ้างต้องเสนอให้ ก.จ.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

5.5 ห้ามข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน รวมทั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้าร่วมโครงการฯ นี้ แต่หากองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. ก่อน

6. การยุบเลิกตำแหน่ง

6.1 ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการฯ ดังกล่าว ในกรณีที่ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้น ยกเว้นเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ

6.2 ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการฯ ดังกล่าว ในกรณีที่ 2 อาจยุบเลิกตำแหน่ง หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจขอปรับเกลี่ยตำแหน่งเป็นตำแหน่งอื่น

/ที่จำเป็นได้...

ที่จำเป็นได้ ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือข้าราชการครูที่ถ่ายโอน ซึ่งเป็นอัตราที่ไม่เกินจำนวนที่พึงมีในโรงเรียนนั้น

7. ขั้นตอนการดำเนินการ

7.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เข้าตามหลักเกณฑ์กรณีที่ 1 หรือกรณีที่ 2 ให้กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมวันทวีคูณ) และต้องมีเวลาราชการเหลือ 1 ปีขึ้นไป ที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามโครงการฯ ภายในวันที่ 10 สิงหาคม 2552

7.2 ให้ผู้เข้าร่วมโครงการที่ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการแล้ว ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ ให้ถอนหนังสือลาออกได้ภายในวันที่ 17 สิงหาคม 2552

7.3 การพิจารณาให้ความยินยอมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในดุลยพินิจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะพิจารณา โดยจะต้องพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติที่กำหนด และต้องคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง และสถานการณ์คลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาให้ความยินยอมแล้วให้รายงานหนังสือขอลาออกส่งให้ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาภายในวันที่ 17 สิงหาคม 2552

7.4 ให้ ก.จ.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ และจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในวันที่ 10 กันยายน 2552 สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน เมื่อ ก.จ.จ. พิจารณาแล้ว จะต้องรายงานให้ ก.จ. ภายในวันที่ 18 กันยายน 2552 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

7.5 ให้ ก.จ. ตรวจสอบจำนวนข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่ได้รับรายงานจาก ก.จ.จ. และจัดลำดับผู้เข้าร่วมโครงการเรียงจากผู้มีอายุราชการเหลือน้อยกว่าไปหามากกว่า

โดยหากมีงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนไม่เพียงพอให้พิจารณาให้ผู้มีอายุราชการเหลือน้อยกว่าเป็นผู้ได้เข้าร่วมโครงการฯ และเมื่อมีมติให้ผู้ใดได้เข้าร่วมโครงการแล้ว ให้แจ้ง ก.จ.จ. เพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

7.6 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552

7.7 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด รวบรวมคำสั่งให้ออกจากราชการ รายงาน ก.จ.จ. เพื่อรายงานให้ ก.จ. ทราบ

7.8 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นเงินก้อน ให้แก่ผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ออกจากราชการตามโครงการฯ โดยการคำนวณค่าตอบแทน ให้ใช้ขั้นเงินเดือน ณ วันที่ 30 กันยายน 2552 โดยให้จ่ายให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน 2552

/ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้...

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 15 กันยายน 2552

นายกองเอก
(วิลาศ รุจิวัฒนพงศ์)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี ๒๕๕๓



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบกับมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 2 วรรคสอง แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 8/2552 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2552 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2553 ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก โดยให้มีวิทยฐานะและกำหนดให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่งและประโยชน์ตอบแทนอื่นเช่นเดียวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานหรือกองการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและมาตรฐานการศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ 12 มีนาคม 2550 ดังนี้

1. ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.ท.จ.) เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ 12 มีนาคม 2550 ข้อ 1.1 1) แล้วใช้ข้อความใหม่ ดังนี้

" 1) สายงานการสอน ประกอบด้วย

- ครูผู้ช่วย
- ครู
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครูผู้ดูแลเด็ก

สำหรับมาตรฐานตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้"

2. ให้เพิ่มเติมเงื่อนไขความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ การได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็ก ดังนี้

/"4. ให้ผู้ดำรงตำแหน่ง...

"4. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูแลเด็กเล็ก มีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ และได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทพนักงานครูเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 4 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

(นายธวัชชัย เทอดเผ่าไทย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงการดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ได้แก่ งานบุคลากรและการบริหารจัดการ งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร งานการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากชุมชน งานธุรการ การเงินและพัสดุ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย โดยจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. รับผิดชอบดูแลบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึง การดำเนินงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย แผนงาน และวัตถุประสงค์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น จัดทำแผนงานโครงการ และงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทุกด้านอย่างต่อเนื่อง
3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี และการวัดผลประเมินผล
4. จัดทำภาระงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมถึงประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้เรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
6. ประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
7. เป็นผู้แทนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในกิจการทั่วไป และประสานเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
8. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย หรือทางอื่นที่ ก.ท.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ และ
2. ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน และ
3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูเช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และคุณลักษณะตามวัย
3. ปฏิบัติงานวิชาการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ปฏิบัติงานความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย
5. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือทางอื่นที่ ก.ท.กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ และ
2. ได้ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี โดยมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน และ
3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย

วฐ.1 (พ)

แบบเสนอขอรับการประเมิน
สำหรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

.....

1. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ-สกุล .....อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี

คุณวุฒิสูงสุด.....วิชาเอก.....

จากสถาบันการศึกษา..... ตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่..... สำนัก/กอง/สถานศึกษา.....

เทศบาล..... อำเภอ ..... จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.....ขั้น.....อัตรา.....บาท

2. การรับราชการ

2.1 เริ่มรับราชการในตำแหน่ง.....เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

2.2 เคยดำรงตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่สำคัญ ดังนี้

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ	รับเงินเดือน	
		ระดับ/อันดับ	ขั้น (บาท)
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

2.3 ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

2.4 เคยขอมีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะเดียวกันนี้ ครั้งสุดท้าย เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

3. รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่

ได้เสนอรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน ตามแบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่มาพร้อมนี้

ขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดถูกต้อง และเป็นความจริง

ลงชื่อ.....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำแบบเสนอขอรับการประเมิน และรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 3 จำนวน 4 ชุด (สำหรับกรรมการประเมินและต้นสังกัด)



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานสำหรับพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นกรณีพิเศษ (กรณีได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับเงินเดือน คศ.3 โดยที่ยังไม่ได้รับวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบกับมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 1 (4) ข้อ 5 วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และข้อ 5 ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 26 พฤษภาคม 2547 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 8/2552 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2552 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2553 ได้มีมติเห็นชอบให้พนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับเงินเดือน คศ.3 และปัจจุบันยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ประเมินผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นกรณีพิเศษ เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ดังนี้

1. ผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับเงินเดือน คศ.3 ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยการสอบคัดเลือก ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท 0809.4/ว 173 ลงวันที่ 26 สิงหาคม 2548 และปัจจุบันยังไม่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

2. การยื่นคำขอรับการประเมินผลงาน ให้ยื่นได้ 1 ครั้ง ภายในระยะเวลา 30 วัน นับแต่วันที่สำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ประกาศใช้หลักเกณฑ์ โดยให้ผู้ยื่นคำขอจัดทำแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานปฏิบัติงานตามแบบท้ายหลักเกณฑ์ เสนอผ่านผู้บังคับบัญชาทุกระดับตรวจสอบและรับรอง เพื่อขอรับการประเมินผลงาน 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก การมีวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และความรับผิดชอบในวิชาชีพ

/2.2 ด้านคุณภาพ...

2.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประจำสายงาน ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์

2.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานวิชาการ งานบริหารแผนและงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานทั่วไป และผลที่เกิดกับผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานศึกษา

3. ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการศึกษา เป็นประธานกรรมการ
- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล เป็นกรรมการ
- ผู้อำนวยการถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เป็นกรรมการ

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ. พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม

4. ผู้ผ่านการเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้านจากกรรมการทั้ง 3 คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

5. ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยให้ประเมินให้ครบทุกด้าน พร้อมบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

6. เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เทศบาลนำผลการประเมินตามแบบรายงานสรุปผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โดยผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะดังกล่าวจะต้องเป็นผู้ที่ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ได้รับวิทยฐานะชำนาญการพิเศษแล้ว และผลการพิจารณาของ ก.ท.จ. ถือเป็นอันสิ้นสุด

7. ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โดยให้มีผลได้ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมิน พร้อมรายงานผลการแต่งตั้งให้

/ก.ท.จ. และ ก.ท...

ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน 7 วันทำการนับตั้งแต่วันออกคำสั่ง สำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินอาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะกรณีปกติ

8. ในการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์นี้ หากมีการตรวจสอบพบว่ามีการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับคุณสมบัติของบุคคล หรือผลการปฏิบัติงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเอง หรือมีการจ้างวานผู้อื่น ทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้น ไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนเอง ให้นายกเทศมนตรีสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอรับการประเมินของผู้นั้น แล้วดำเนินการทางวินัยตามควรแก่กรณีต่อไป

9. ห้ามมิให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ถูกสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอรับการประเมินดังกล่าวเสนอขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ภายในระยะเวลา 2 ปี นับแต่วันที่ถูกสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอรับการประเมิน

10. ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่จะต้องตรวจสอบคุณสมบัติและข้อมูลประกอบคำขอรับการประเมินให้ถูกต้อง ในกรณีที่มีผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ถูกสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอรับการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัย หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยตามข้อ 20 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

11. การแต่งตั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษตามหลักเกณฑ์นี้ ในกรณีที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ใดว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือมีคำสั่งลงโทษทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา ให้เลื่อนหรือแต่งตั้งได้นับตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้นั้นได้เป็นต้นไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 4 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

(นายธวัชชัย เทอดเผ่าไทย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมัครเข้ารับการคัดเลือกที่เทศบาล.....

รายละเอียดข้อมูลทั่วไป (ผู้สมัครกรอกข้อมูล)

1. ชื่อ..... ชื่อสกุล.....

เกิดวันที่..... เดือน..... พ.ศ..... อายุ.....ปี

สำเร็จการศึกษา ☐ ปริญญาตรี วุฒิ..... สาขาวิชาเอก.....

สถาบันการศึกษา.....

☐ ปริญญาโท วุฒิ..... สาขาวิชาเอก.....

สถาบันการศึกษา.....

☐ ปริญญาอื่น วุฒิ..... สาขาวิชาเอก.....

สถาบันการศึกษา.....

2. รายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอนในปัจจุบัน

ปีการศึกษา..... สอนวิชา/กลุ่มประสบการณ์..... ชั้น.....

โรงเรียน / ศพด..... ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....

เทศบาล..... จังหวัด.....

3. สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง ☐ ครูผู้ช่วย ☐ ครูผู้ดูแลเด็ก

☐ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โรงเรียน / ศพด..... เทศบาล.....

กลุ่มวิชา/วิชาเอก.....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

โรงเรียน / ศพด.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**

องค์ประกอบที่ 1 งานปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 2 งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณ และเจตคติต่อวิชาชีพครู (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ทั้ง 3 องค์ประกอบ รวมคะแนนเต็ม 300 คะแนน

เกณฑ์การประเมิน **คะแนนรวมเต็ม 300 คะแนน เกณฑ์ผ่านการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75**

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
องค์ประกอบที่ 1 งานปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	(100)		
(1) มีการศึกษาหลักสูตร คู่มือครู และเนื้อหาในบทเรียนและนวัตกรรมใหม่ก่อนเตรียมการสอน	10		
(2) มีการจัดทำแผนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	10		
(3) มีการเตรียมสื่อและกิจกรรมประกอบการเรียนการสอน	10		
(4) มีการทบทวนความรู้เดิมและนำเข้าสู่บทเรียนก่อนสอนเนื้อหาใหม่	10		
(5) มีความรู้และทักษะในการถ่ายทอด ทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว	10		
(6) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและการพัฒนาการของนักเรียน	10		
(7) มีการฝึกให้นักเรียนรู้จักมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน	10		
(8) มีการฝึกให้นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น	10		
(9) มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน	10		
(10) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผล	10		
รวมคะแนนที่ประเมินได้	100		
องค์ประกอบที่ 2 งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	(100)		
(1) ตรวจงานนักเรียน	10		
(2) การจัดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน	10		
(3) สำรวจการมาเรียนของนักเรียน	10		
(4) ดูแลความพร้อมของห้องเรียน	10		
(5) ควบคุมแถวและกิจกรรมหน้าเสาธง	10		
(6) ประชุมปรึกษา	10		
(7) จัดทำสมุดรหัสงาน (ป.01)	10		
(8) จัดทำบัตรสุขภาพ	10		

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
(9) ติดต่อผู้ปกครอง	10		
(10) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	10		
รวมคะแนนที่ประเมินได้	100		
องค์ประกอบที่ 3 ด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณ และเจตคติต่อวิชาชีพครู	(100)		
(1) ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม	10		
(2) ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	10		
(3) วิธีการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้	10		
(4) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เหมาะสมกับวิชาชีพครู	10		
(5) มีความสำนึกและตระหนักที่จะเป็นครูที่ดี	10		
(6) เห็นความสำคัญของวิชาชีพ	10		
(7) รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน	10		
(8) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	10		
(9) ปกป้องและสร้างความเข้าใจอันดีต่อสังคมเกี่ยวกับวิชาชีพครู	10		
(10) มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	10		
รวมคะแนนที่ประเมินได้	100		
รวมคะแนนทั้งหมด (องค์ประกอบที่ 1-3) ที่ประเมินได้	300		

ลงชื่อ..... ประธานกรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ลำดับที่สมัคร.....

โรงเรียน / ศพด..... เทศบาล..... จังหวัด.....

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเ
1. อายุงานในการเป็นครูอัตราจ้าง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ดูแลเด็ก	(10)		
1) 9 ปีขึ้นไป	10		
2) 6 ปี – 9 ปี	8		
3) 3 ปี – 6 ปี	6		
4) ครบ 3 ปี	3		
2. วุฒิการศึกษา	(10)		
1) ปริญญาโททางการศึกษา	10		
2) กำลังศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา	9		
3) ปริญญาตรีทางการศึกษา (สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย สำหรับตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก / ทุกสาขาวิชาเอก สำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก)	8		
3. ที่อยู่ปัจจุบันตามทะเบียนบ้าน	(10)		
1) ภายในเขตเทศบาลที่สมัครคัดเลือก	10		
2) ต่างเขตเทศบาลแต่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน	9		
3) ต่างจังหวัด	8		
4. ความรู้ความสามารถพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา / ศพด. เช่น มีความรู้คอมพิวเตอร์ ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น กีฬา ฯลฯ	(10)		
1) 4 ด้านขึ้นไป	10		
2) 2 - 3 ด้าน	9		
3) 1 ด้าน	8		
5. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน / ศพด. ของเทศบาลในช่วงที่ปฏิบัติงานที่ผ่านมา	(10)		
1) มีส่วนร่วม/ช่วยเหลือกิจกรรมอย่างเป็นประจำ	10		
2) มีส่วนร่วม/ช่วยเหลือกิจกรรมบ่อยครั้ง	9		
3) มีส่วนร่วม/ช่วยเหลือกิจกรรมบางครั้ง	8		
6. การพัฒนาตนเอง	(10)		
1) ได้ศึกษา/ฝึกอบรม แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง นำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่ให้ผู้อื่น	10		

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเ
2) ศึกษา/ฝึกอบรม แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอนของตนอย่างต่อเนื่อง	9		
3. ศึกษา/ฝึกอบรม แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	8		
7. การเฝ้าระวังดูแลผู้เรียน	(10)		
1) เอาใจใส่ดูแลผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเฝ้าระวังป้องกันผู้เรียนจากโรคติดต่อ	10		
2) เอาใจใส่ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ	9		
3) เอาใจใส่ดูแลผู้เรียนตามปกติ	8		
8. ร่วมในการพัฒนาชุมชน	(10)		
1) เป็นผู้นำการวางแผนพัฒนาชุมชน	10		
2) ร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำกับชุมชน	9		
3) ช่วยกิจกรรมของชุมชนเมื่อมีคำขอ	8		
9. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน	(10)		
1) เป็นประจำ สม่ำเสมอ	10		
2) บ่อยครั้ง	9		
3) นาน ๆ ครั้ง	8		
10. มีทักษะในการสื่อสารและการใช้ภาษาไทย	(10)		
1) ดีมาก	10		
2) ดี	8		
3) พอใช้ได้	6		
รวมคะแนนที่ได้จากการประเมิน	(100)		

ลงชื่อ..... ประธานกรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

การตรวจสอบและรับรอง

การตรวจสอบและรับรองของผู้บังคับบัญชา

ได้ตรวจสอบแล้วรับรองว่าข้อมูลถูกต้องและเป็นความจริง

○ มีคุณสมบัติตามที่ ก.ท.กำหนด

○ ขาดคุณสมบัติ (ระบุ) .....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ผอ.สำนัก/กองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการ

ด้านการศึกษาของเทศบาล

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็น

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็น

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

วฐ.2 (พ)

แบบรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
สำหรับการเสนอขอรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

---

1. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ-สกุล .....อายุ.....ปี อายุราชการ.....ปี

คุณวุฒิสูงสุด.....วิชาเอก.....

จากสถาบันการศึกษา..... ตำแหน่ง.....

ตำแหน่งเลขที่..... สำนัก/กอง/สถานศึกษา.....

เทศบาล..... อำเภอ ..... จังหวัด.....

รับเงินเดือนอันดับ คศ.....ขั้น.....อัตรา.....บาท

2. การปฏิบัติงานในปีที่ขอรับการประเมิน (ระบุรายการที่ปฏิบัติจริง)

1) หน้าที่และความรับผิดชอบ

2) หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

3. การรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง 2 ปี ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ โดยให้จัดพิมพ์ จำนวน 5-10 หน้า ดังนี้

1) ผลงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ

2) ผลงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งและคุณภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิทยฐานะ

ขอรับรองว่าข้อมูลทั้งหมดถูกต้อง และเป็นความจริง

ลงชื่อ.....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

การตรวจสอบและรับรองของผู้บังคับบัญชา

ได้ตรวจสอบแล้วรับรองว่าการรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องและเป็นความจริง

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการ
ด้านการศึกษาของเทศบาล

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็น

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ความเห็น

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

วฐ.3 (พ)

แบบรายงานผลการประเมิน
สำหรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

---

1. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ-สกุล.....ตำแหน่ง.....

สำนัก/กอง/สถานศึกษา.....เทศบาล.....

อำเภอ .....จังหวัด.....

2. ผลการประเมิน

รายการ	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
1. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	100	
2. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	100	
3. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	100	

3. ความเห็นหรือข้อสังเกตของกรรมการประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....กรรมการประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

วฐ.4 (พ)

แบบรายงานสรุปผลการประเมิน
สำหรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

---

1. ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน

ชื่อ-สกุล..... ตำแหน่ง.....

สำนัก/กอง/สถานศึกษา.....เทศบาล.....

อำเภอ .....จังหวัด.....

2. ผลการประเมินด้าน 1 และ 2

รายการ	คะแนนเต็ม	เกณฑ์ผ่านเฉลี่ย	กรรมการประเมินคนที่ 1	กรรมการประเมินคนที่ 2	กรรมการประเมินคนที่ 3	เฉลี่ย
1. ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	100	70				
2. ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน	100	70				
3. ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่	100	70				

สรุปผลการประเมินของคณะกรรมการประเมิน ○ ผ่านเกณฑ์ ○ ไม่ผ่านเกณฑ์

3. ความเห็นหรือข้อสังเกตของคณะกรรมการประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ .....กรรมการ .....กรรมการ

(.....) (.....) (.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
และครูผู้ดูแลเด็กเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบกับมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 3 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 8/2552 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2552 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2553 จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล ดังนี้

กรณีเทศบาลมีอัตราพนักงานครูเทศบาลตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่าง นอกจากการบรรจุแต่งตั้งด้วยวิธีการอื่นๆ แล้ว เทศบาลอาจบรรจุแต่งตั้งโดยการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ดังนี้

1) คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

1.1 ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และ/หรือหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งจัดจ้างโดยงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐและจากเงินรายได้ของท้องถิ่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และ

1.2 เป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ 6 ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2545 และ

1.3 เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และ

1.4 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และ

1.5 ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์และแบบประเมินที่ ก.ท.จ. กำหนดจากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง ดังนี้

/(1) ตำแหน่งครูผู้ช่วย...

(1) ตำแหน่งครูผู้ช่วย ประกอบด้วย

- ผู้บริหารสถานศึกษาที่นายกเทศมนตรีเห็นว่าเหมาะสม จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ
- ผู้แทนคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- ผู้ดำรงตำแหน่งครู ที่นายกเทศมนตรีเห็นว่าเหมาะสมที่จะทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงดูแลระหว่างการเตรียมความพร้อมฯ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาของสำนัก/กองการศึกษา จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

(2) ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็ก ประกอบด้วย

- ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ
- ผอ.สำนัก/กองการศึกษา เป็นกรรมการ
- ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาซึ่งที่ประสบการณ์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือการสอน ในสถานศึกษาหรือสถาบันการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาของสำนัก/กองการศึกษา จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

2) การดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน

2.1) การสมัคร

ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 1 ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรือโรงเรียนสังกัดเทศบาลแห่งใด **ต้องสมัครเข้ารับการคัดเลือกในเทศบาลนั้น**

2.2) การประกาศรับสมัคร

เทศบาลประกาศรับสมัครคัดเลือกฯ ก่อนวันรับสมัคร ไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ โดยระบุ

- ตำแหน่งและอัตราที่เปิดรับสมัครคัดเลือก
- คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันฯ
- คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร (ระยะเวลาการรับสมัครไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ)
- วัน เวลา และสถานที่ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

/- หลักฐาน...

- หลักฐานที่ต้องนำมาแสดงในวันรับสมัคร เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสือรับรองประวัติการปฏิบัติงาน ปริญญาบัตรหรือรายงานผลการศึกษา (Transcript) หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ – สกุล (กรณีการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหนังสือรับรองสิทธิซึ่งคุรุสภาออกให้ใช้แทนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และอื่นๆ ที่จำเป็น

- วัน เวลา และสถานที่ประกาศผลการคัดเลือก

2.3) คะแนนการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน ประกอบด้วย

1) คะแนนประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด

2) คะแนนทดสอบความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง โดยอาจใช้วิธีสอบสัมภาษณ์หรือวิธีอื่นใดที่เหมาะสม (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

2.4) เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านการคัดเลือก จะต้องมีผลคะแนน ดังต่อไปนี้

- คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

- คะแนนการทดสอบความรู้ ความสามารถในตำแหน่ง ต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70

2.5) คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน

เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษฯ ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยหรือการสอนในสถานศึกษาหรือสถานบันการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวนสองคน เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวนสองคน เป็นกรรมการ
5. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาของสำนัก/กองการศึกษา จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่แต่งตั้งทำหน้าที่ประเมินผลความเหมาะสมกับตำแหน่งและสอบสัมภาษณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถแต่งตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาได้ตามความเหมาะสม

/เมื่อแต่งตั้ง...

เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกฯแล้ว ให้ส่งสำเนาการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก 1 ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือก 2 ชุด ไปยัง ก.ท.จ. ก่อนเริ่มรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ

3) การประกาศผลการคัดเลือก

เทศบาลประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน และอาจขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกได้เป็นระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี พร้อมรายงานผลการคัดเลือกและบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกให้ ก.ท.จ. ภายใน 5 วันทำการ ในกรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีกก็อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกที่เหลืออยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้น หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของเทศบาล

4) การบรรจุแต่งตั้ง

เทศบาลดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเป็นพนักงานครูเทศบาล โดยต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ก่อน ซึ่งผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ ก.ท. ว่าด้วยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งครูผู้ช่วย ณ เทศบาลที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงจะสามารถบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.1 และสามารถโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งอื่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัคร ประกาศผลการคัดเลือก และอื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานสำนักงาน ก.ท.จ. โดยด่วนที่สุด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 4 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2553

(นายธวัชชัย เทอดเผ่าไทย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.)
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน
ให้กับหน่วยบริการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2553

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และข้อ 43 แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ (ก.จ.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2553 เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2553"

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

"เจ้าหน้าที่" หมายความถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดำรงตำแหน่งหรือที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการหรือนอกหน่วยบริการ หรือต่างหน่วยบริการ เพื่อให้บริการ สนับสนุนด้านบริการหรือร่วมบริการ และให้หมายความรวมถึงบุคลากรจากหน่วยงานอื่นที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน่วยบริการ

"หน่วยบริการ" หมายความถึง โรงพยาบาล ศูนย์บริการสาธารณสุข สถานีอนามัย สถานบริการสาธารณสุข หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น แต่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกันและมีอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการให้บริการด้านสาธารณสุข ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

"เงินค่าตอบแทน" หมายความถึง เงินที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจ และตอบแทนในการปฏิบัติงานในเวลาราชการและหรือนอกเวลาราชการในหน่วยบริการ นอกหน่วยบริการ หรือต่างหน่วยบริการ

ข้อ 4 การจ่ายเงินค่าตอบแทนให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้นำข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 มาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้อัตราการจ่ายต้องไม่เกินอัตราที่กำหนด และเป็นไปตามสถานะการคลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

/ข้อ 5 ในกรณี...

ข้อ 5 ในกรณีที่ต้องจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทน ตามที่กำหนดไว้ท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2544 ให้ ก.จ.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เกี่ยวข้อง หัวหน้าหน่วยบริการทุกระดับ ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าฝ่ายที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ท้องถิ่นจังหวัดเป็นกรรมการ และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและจำเป็นของหน่วยงานบริการ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามนัยมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แล้วเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 6 การได้รับเงินค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์นี้ ไม่กระทบกระเทือนสิทธิของเจ้าหน้าที่ที่จะได้รับเงินอื่นใดที่พึงจ่ายในทำนองเดียวกันตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์อื่น

ข้อ 7 การดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือหนังสือสั่งการใด ๆ ที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์นี้

ประกาศ ณ วันที่ 17 มีนาคม พ.ศ. 2553

(นายธวัชชัย เทอดเผ่าไทย)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 50 แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2545 และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2553 เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2553 เห็นชอบกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไว้ดังนี้

ข้อ 1 ในประกาศนี้ เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกประกาศ ก.จ.จ. เรื่อง กำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ลงวันที่ 13 มีนาคม 2549

ข้อ 4 ในประกาศนี้

"เงินเพิ่ม" หมายความว่า เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศนี้

"เหตุพิเศษ" หมายความว่า การทำงานที่มีสภาพการทำงานไม่น่าอภิรมย์ ยากลำบาก ตรากตรำ เสี่ยงภัย เคร่งเครียด กดดันหรือเป็นการทำงานที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงอันตรายทั้งต่อชีวิตร่างกายอาจมีผลกระทบต่อร่างกาย อาจก่อให้เกิดโรคจากการปฏิบัติงาน การสูญเสียอวัยวะหรือเป็นการทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์สูง ซึ่งเป็นสาขาที่ขาดแคลน มีการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานออกจากระบบราชการเป็นจำนวนมาก

ข้อ 5 ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและให้ได้รับเงินเพิ่มตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชีท้ายประกาศนี้

5.1 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเป็นครูการศึกษาพิเศษ สอนคนตาบอด สอนคนหูหนวก สอนคนร่างกายพิการทางแขนขาและลำตัวและคนปัญญาอ่อนหรือตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงสาธารณสุข ออกตามความในมาตรา 4 และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534 ที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษซึ่งเรียกโดยย่อว่า "พ.ค.ศ."

/ 5.2 ข้าราชการ...

5.2 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์โดยผู้ที่ได้รับการสงเคราะห์ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ เนื่องจากเป็นคนพิการทางกายทางสมองและปัญญาทางจิตประสาท เป็นคนชราที่เจ็บป่วยหรือหลงหรือเป็นคนไร้ที่พึ่งที่มีปัญหาด้านจิตประสาท ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องดูแลให้การสงเคราะห์ ฟื้นฟูและพัฒนา โดยสัมผัสกับผู้รับการสงเคราะห์ที่ไม่สามารถช่วยตัวเองได้โดยตรง ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ซึ่งเรียกโดยย่อว่า "พ.ต.พ."

5.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิติการ ตำแหน่งนิติกร ระดับ 3-8 ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่เหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ซึ่งเรียกโดยย่อว่า "พ.ต.ก."

(ก) ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวนหรือหลักสูตรนักกฎหมายภาครัฐหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.จ. หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง

(ข) ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.จ. กำหนด

(ค) ปฏิบัติงานด้านกฎหมายเกี่ยวกับการตรวจและยกร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นหรือการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง และคดีปกครอง

(ง) ปฏิบัติงานหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกรที่ได้รับการแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

5.4 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมายหรือนักวิชาการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย นักกิจกรรมบำบัดหรือนักอาชีวบำบัดที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยาคลินิกหรือนักจิตวิทยาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตวิทยาคลินิกและนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ทั้งนี้ ต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพหรือใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบโรคศิลปะตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยใช้ใบอนุญาตดังกล่าวปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมป้องกันโรค ด้านการคุ้มครองผู้บริโภค หรือด้านการฟื้นฟูสภาพและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามบัญชีกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ซึ่งเรียกโดยย่อว่า "พ.ต.ส."

ข้อ 6 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่ง ก.จ.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษนอกจาก ข้อ 5 อาจได้รับเงินเพิ่มตามที่ ก.จ.จ. ประกาศกำหนด

ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับเงินเพิ่มหลายอัตราให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้นั้นได้รับเงินเพิ่มในอัตราที่สูงสุดเพียงอัตราเดียว

ข้อ 7 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศให้เป็นตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ผู้ใดปฏิบัติงานไม่เต็มเดือนในเดือนใด ให้ผู้นั้นได้รับเงินเพิ่ม สำหรับเดือนนั้นตามส่วนของจำนวนวันที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ แต่ถ้าในเดือนใดผู้ใดมิได้ปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะงานที่กำหนดในบัญชีท้ายประกาศนี้ ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มสำหรับเดือนนั้น ทั้งนี้ เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

/(1) กรณีลาป่วย ...

(1) กรณีลาป่วย ให้ได้รับเงินเพิ่มระหว่างลาได้ในปีงบประมาณหนึ่งไม่เกินหก
ทำการ เว้นแต่เป็นการป่วยอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ก.จ.จ. อาจกำหนดให้ได้รับเงินเพิ่มเกินหก
ทำการได้ตามสมควรแก่กรณี

(2) กรณีลาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเพิ่มระหว่างลาได้ไม่เกินเก้าสิบวัน

(3) กรณีลากิจส่วนตัว ให้ได้รับเงินเพิ่มระหว่างลาได้ในปีงบประมาณหนึ่งไม่เกิ
สี่สิบห้าวันทำการ แต่สำหรับในปีแรกที่รับราชการให้ได้รับเงินเพิ่มระหว่างลาได้ในปีงบประมาณนั้นไ
สิบห้าวันทำการ

(4) กรณีลาพักผ่อนประจำปี ให้ได้รับเงินเพิ่มระหว่างลาได้ไม่เกินระยะเวลาที่
มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลา

(5) กรณีลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเม
ประเทศซาอุดีอาระเบีย ซึ่งมิใช่เป็นการลาภายในระยะเวลาสิบสองเดือนแรกที่เข้ารับราชการและตั้งแต่
รับราชการยังไม่เคยลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือยังไม่เคยลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้ได้รับเงินเพิ่
ระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน

(6) กรณีลาไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้ได้รับเงินเพิ่ม
ระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน แต่ถ้าพ้นระยะเวลาที่ลาดังกล่าวแล้ว ผู้นั้นไม่ไปรายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติ
หน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายเงินเพิ่มหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติ
หน้าที่หลัก

(7) กรณีลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานการวิจัย ให้ได้รับเงินเพิ่ม
ระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน

ข้อ 8 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง
ที่มีเหตุพิเศษ ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มอยู่แล้วในวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง
ที่มีเหตุพิเศษตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดท้ายประกาศนี้

ข้อ 9 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้เสนอ ก.จ.จ. วินิจฉัย
คำวินิจฉัยของ ก.จ.จ. ให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2553

(นายธวัชชัย เทอดเผ่าไทย)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

บัญชีกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แนบท้ายประกาศ ก.จ.จ. เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงินเพิ่ม (บาท/เดือน)
1.	ครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์	พ.ค.ศ.	ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานเป็นครูการศึกษาพิเศษสอนคนตาบอด สอนคนหูหนวก สอนคนร่างกายพิการทางแขนขาและลำตัว และคนปัญญาอ่อน ที่ปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการหรือกรณีเรียนร่วม โดยจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1. มีคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาพิเศษหรือผ่านการอบรมด้านการศึกษาพิเศษตามหลักสูตรที่ ก.ค. หรือ ก.ค.ศ. หรือ ก.จ. รับรอง และ 2. มีเวลาทำการสอน จำแนกตามประเภท ดังนี้ 2.1 ครูการศึกษาพิเศษ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการในสถานศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด - ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน จะต้องมีเวลาทำการสอนผู้พิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) - ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร (รองผู้อำนวยการสถานศึกษา) จะต้องมีเวลาทำการสอนผู้พิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 8 คาบ (คาบละ 50 นาที) - ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) จะต้องมีเวลาทำการสอนผู้พิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 คาบ (คาบละ 50 นาที) 2.2 ครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้นเรียนร่วม ที่รับผิดชอบคนพิการไม่น้อยกว่า 6 คน จะต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่า 18 คาบ (คาบละ 50 นาที)	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงิน (บาท/เดื
	ครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์	พ.ค.ศ.	- ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้นเรียนร่วม ที่รับผิดชอบคนพิการไม่น้อยกว่า 3 คน จะต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) และต้องปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการให้คนพิการเพิ่มเติมไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 คาบ (คาบละ 50 นาที) - ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการ กรณีเรียนร่วมที่รับผิดชอบคนพิการไม่น้อยกว่า 6 คน จะต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) - ผู้ปฏิบัติหน้าที่ครูเดินสอนกรณีเรียนร่วมไม่น้อยกว่า 2 โรงเรียนและรับผิดชอบคนพิการไม่น้อยกว่า 3 คน จะต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) ทั้งนี้ ครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม ที่จะได้รับเงิน พ.ค.ศ. จะต้องผ่านการรับรองคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ข้างต้น โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาของสถานศึกษาที่ปฏิบัติการสอนอยู่และได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ให้ได้รับเงิน พ.ค.ศ.	2,500

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงินเพิ่ม (บาท/เดือน)
2.	ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์	พ.ต.พ.	ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์ โดยผู้ที่ได้รับการสงเคราะห์ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ เนื่องจากเป็นคนพิการทางร่างกาย ทางสมองและปัญญาทางจิตประสาท เป็นคนชราที่เจ็บป่วยหรือหลงหรือเป็นคนไร้ที่พึ่งที่มีปัญหาด้านจิตประสาท ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องดูแลให้การสงเคราะห์ ฟื้นฟูและพัฒนา โดยสัมผัสกับผู้รับการสงเคราะห์ที่ไม่สามารถช่วยตัวเองได้โดยตรง ให้ได้รับ พ.ต.พ. ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ 1. ผู้ปฏิบัติงานจำนวน 1 คน ต่อจำนวนผู้รับการสงเคราะห์ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ 8 คน และให้เพิ่มจำนวนผู้มีสิทธิได้รับ พ.ต.พ. ดังกล่าว ได้ 1 คน ต่อจำนวนผู้รับการสงเคราะห์ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ที่เพิ่มขึ้นทุก 8 คน การคิดอัตราส่วนผู้มีสิทธิได้รับ พ.ต.พ. ดังกล่าว ให้คิดจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์นั้น ทั้งผู้ที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างด้วย 2. ผู้ปฏิบัติงานต้องมีเวลาปฏิบัติงานสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 18 ชั่วโมง ให้ได้รับ พ.ต.พ.	1,500
3.	นิติกรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์	พ.ต.ก.	ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่หลักในตำแหน่ง นิติกรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ให้ได้รับ พ.ต.ก. ดังนี้ 1. ดำรงตำแหน่งนิติกร 3 – 5 ซึ่งปฏิบัติงานด้านกฎหมายในตำแหน่งนิติกรไม่น้อยกว่า 1 ปี ย้อนหลังสำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอก ไม่น้อยกว่า 2 ปี ย้อนหลังสำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโทหรือไม่น้อยกว่า 4 ปีย้อนหลัง สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ให้ได้รับ พ.ต.ก. 2. ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ 6–7 ซึ่งปฏิบัติงานด้านกฎหมายในตำแหน่งนิติกรไม่น้อยกว่า 2 ปี ย้อนหลัง ให้ได้รับ พ.ต.ก. 3. ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ 8 ซึ่งปฏิบัติงานด้านกฎหมายในตำแหน่งนิติกรไม่น้อยกว่า 2 ปี ย้อนหลัง ให้ได้รับ พ.ต.ก.	3,000 4,500 6,000

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงินเพิ่ม (บาท/เดือน)
			ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรผู้ใดไปปฏิบัติหน้าที่อื่นหรือในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นอันเป็นเหตุให้ผู้นั้นไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับ พ.ต.ก. ตามข้อกำหนดนี้เมื่อใดให้งดจ่าย พ.ต.ก. สำหรับผู้นั้นตั้งแต่วันที่ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น เป็นต้นไป	
4.	ผู้ปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์	พ.ต.ส.	ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข ให้ได้รับ พ.ต.ส. ตามกลุ่มตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังนี้ (1) นายแพทย์หรือผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์) กลุ่มที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตาม ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ได้รับ พ.ต.ส. กลุ่มที่ 2 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่ง ที่ได้รับแต่งตั้งตาม ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและอยู่ในหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 2.1) เป็นแพทย์ที่ได้รับวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมในสาขาต่าง ๆ นอกเหนือจากกลุ่มที่ 3 จากแพทยสภาหรือ 2.2) เป็นแพทย์ที่ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือปริญญาเอกทางการแพทย์หรือสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ก.จ. หรือคณะกรรมการกลางการบริหารงานบุคคลอื่นรับรองหรือ 2.3) เป็นแพทย์ที่ได้รับมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาระบบคุณภาพและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นจำนวนตามมาตรฐานที่ ก.จ. หรือสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนดหรือ 2.4) เป็นแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนหรือสถานบริการสุขภาพระดับอำเภอหรือศูนย์บริการระดับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีผลประเมินการปฏิบัติงานในเกณฑ์ดีติดต่อกันมากกว่า 4 ปี โดยนับการปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะเป็นปีที่ 1 ให้ได้รับ พ.ต.ส.	5,000 10,000

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงินเพิ่ม (บาท/เดือน)
			กลุ่มที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเป็นแพทย์ที่ได้รับวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมจากแพทยสภาในสาขาใดสาขาหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 3.1 สาขาพยาธิวิทยาทั่วไป 3.2 สาขาพยาธิวิทยากายวิภาค 3.3 สาขาพยาธิวิทยาคลินิก 3.4 สาขานิติเวชศาสตร์ 3.5 สาขาจิตเวชศาสตร์ 3.6 สาขาจิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น 3.7 สาขาประสาทศัลยศาสตร์ 3.8 สาขาศัลยศาสตร์ทรวงอก 3.9 สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน (แขนงระบาดวิทยา) ให้ได้รับ พ.ต.ส.	15,000
			(2) ทันตแพทย์หรือผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (ทันตแพทย์) กลุ่มที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับ พ.ต.ส.	5,000
			กลุ่มที่ 2 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและได้รับปริญญาโทหรือปริญญาเอกทางทันตแพทย์หรือสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง ก.จ. หรือคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลอื่นรับรอง ให้ได้รับ พ.ต.ส.	7,500
			กลุ่มที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเป็นแพทย์ที่ได้รับวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมในสาขาต่าง ๆ จากแพทยสภา ให้ได้รับ พ.ต.ส.	10,000

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงินเพิ่ม (บาท/เดือน)
			(3) เภสัชกร หรือผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (เภสัชกรรม) กลุ่มที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับ พ.ต.ส.	1,500
			กลุ่มที่ 2 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเป็นเภสัชกรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหลักอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 2.1 การเตรียมยาหรือวิเคราะห์ยาเคมีบำบัดหรือ 2.2 ให้คำปรึกษาแนะนำด้านยาในกลุ่มโรคติดต่อร้ายแรง เช่น เอดส์ วัณโรค ฯลฯ ซึ่งจัดเป็นคลินิกเฉพาะหรือพื้นที่เฉพาะแยกจากการจ่ายยาปกติหรือ 2.3 งานคุ้มครองผู้บริโภคเกี่ยวกับการตรวจจับและทำคดี ให้ได้รับ พ.ต.ส.	3,000
			(4) พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1.1 ให้บริการพยาบาลในแผนกผู้ป่วยนอก การพยาบาลครอบครัวและชุมชน การบริการพยาบาลอนามัยชุมชน อนามัยโรงเรียน อาชีวนามัย หรือ 1.2 อาจารย์พยาบาลที่สอนและคุมการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยต้องร่วมให้บริการอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในหน่วยบริการหรืองานบริการพยาบาลในกลุ่ม 1.1 ให้ได้รับ พ.ต.ส.	1,000
			กลุ่มที่ 2 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้	

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงิน (บาท/เ
			2.1 ให้บริการพยาบาลในแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องสังเกตอาการ ห้องคลอด ห้องผ่าตัด แผนกผู้ป่วยใน หรือ 2.2 ให้บริการพยาบาลซึ่งมีลักษณะงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้ - งานควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล (IC) - งานตรวจบำบัดพิเศษ โดยพยาบาลที่ผ่านการอบรมเฉพาะทางตรงตามสาขาที่ปฏิบัติงานในหลักสูตรที่สภาการพยาบาลรับรอง ได้แก่ การพยาบาลในหน่วยเคมีบำบัด รังสีรักษา การตรวจรักษาผ่านกล้องหรือเครื่องมือพิเศษทางการแพทย์ การกระตุ้นพัฒนาการเด็ก การตรวจสวนหัวใจ การตรวจสมรรถภาพหัวใจและปอด การพยาบาลผู้ป่วย ที่ใช้ปอดและหัวใจเทียม ไตเทียม งานปลูกถ่ายอวัยวะ การบำบัดทางจิต-ประสาท การบำบัดยาเสพติด การบำบัดด้วยไฟฟ้า การฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วย / ผู้พิการ การให้คำปรึกษาพิเศษด้านสุขภาพ - การตรวจบำบัดพิเศษเฉพาะทางอื่น ๆ รวมทั้งการรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยพยาบาล ที่ผ่านการอบรมในหลักสูตรตั้งแต่ 4 เดือนขึ้นไปที่สภาการพยาบาลรับรอง หรือ 2.3 อาจารย์พยาบาลที่สอนและคุมการฝึกงานของนักศึกษา โดยต้องร่วมให้บริการอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในหน่วยบริการหรืองานบริการพยาบาลในกลุ่ม ตาม 2.1 หรือ 2.2 ให้ได้รับ พ.ต.ส.	
			กลุ่มที่ 3 ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้	1,500

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงินเ (บาท/เดือ
			3.1) ให้บริการพยาบาล ดังนี้ - การพยาบาลวิสัญญี โดยพยาบาลที่ผ่านการอบรมหลักสูตรวิสัญญีพยาบาลที่มีระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป - การพยาบาลเวชปฏิบัติ โดยพยาบาลที่ได้รับปริญญาโทสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติ (Nures Practitioner) - การพยาบาลในแผนกผู้ป่วยหนักหรือผู้ป่วยวิกฤต (ICU หรือ CCU) หรือการพยาบาลผู้ป่วยหนักหรือผู้ป่วยวิกฤตนอกแผนกดังกล่าว โดยพยาบาลที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วยหนักหรือผู้ป่วยวิกฤต - การพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อรุนแรงหรืออันตราย (โรคตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุข) - การปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง โดยผู้ที่ได้รับวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพฯ (APN) จากสภาการพยาบาลหรือผู้ที่ได้รับปริญญาโทขึ้นไปทางการพยาบาลเฉพาะทางทางคลินิกและมีคุณสมบัติสมัครสอบวุฒิบัตรแสดงความรู้ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพฯ ของสภาการพยาบาลหรือ 3.2) ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าทีมควบคุมในการพัฒนาระบบคุณภาพการบริการทางการพยาบาล เป็นจำนวนตามมาตรฐานที่ ก.จ.หรือ สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลังกำหนด หรือ 3.3) อาจารย์พยาบาลที่สอนและคุมการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษา โดยต้องร่วมให้บริการอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ในหน่วยบริการหรืองานบริการพยาบาลในกลุ่มตาม 3.1 ให้ได้รับ พ.ต.ส.	2,000

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงินเพิ่ม (บาท/เดือน)
			5) นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมายหรือนักวิชาการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านแก้ไขความผิดปกติของการสื่อความหมาย นักกิจกรรมบำบัดหรือนักอาชีวบำบัดที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านกิจกรรมบำบัด นักจิตวิทยาคลินิกหรือนักจิตวิทยาที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านจิตวิทยาคลินิกและนักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก ซึ่งปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ได้รับ พ.ต.ส.	1,000

ไซบริหารงานบุคคล



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง การยกเลิกหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานในตำแหน่ง
ที่เริ่มต้นจากสายงานคุณวุฒิปริญญาตรี

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่เริ่มต้นจากสายงานคุณวุฒิปริญญาตรี ลงวันที่ 31 มีนาคม 2548 โดยให้การดำเนินการอาจใช้วิธีการคัดเลือกด้วยวิธีประเมินนอกเหนือจากการดำเนินการด้วยวิธีสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกนั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับ ข้อ 22 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ 4 /2553 เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2553 จึงให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่เริ่มต้นจากสายงานคุณวุฒิปริญญาตรี ลงวันที่ 31 มีนาคม 2548

ประกาศ ณ วันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2553

(นายธวัชชัย เทอดเผ่าไทย)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นให้กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการประชุมครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2553 ให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ ดังต่อไปนี้

1. โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

1.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รวมถึงข้าราชการถ่ายโอน) ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ) นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการฯ (วันที่ 30 กันยายน 2553) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป (นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตามโครงการ)

1.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะจัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดนี้ จะต้องพิจารณาทบทวนบทบาท ภารกิจ วิเคราะห์และสำรวจอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยหากเป็นไปตามกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้ จึงจะจัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

<u>กรณีที่ 1</u> **องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอัตรากำลังเกิน** (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542) ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1 โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องยุบเลิกตำแหน่งผู้เข้าร่วมโครงการฯ เว้นแต่กรณีเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ

<u>กรณีที่ 2</u> **องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจ** (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542) แต่มีประเด็นจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป)หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ) มากกว่าร้อยละที่กำหนดของจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ดังนี้

(1) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1

/ข้อ (2) จำนวนกลุ่ม.....

(2) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 15 แต่ไม่ถึงร้อยละ 20 ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ 7.5 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1

(3) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 10 แต่ไม่ถึงร้อยละ 15 ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1

ทั้งนี้ กรณีที่ 1 และกรณีที่ 2 หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเกินกว่าที่กำหนดให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็น แล้วเสนอ ก.จ. พิจารณาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของโครงการฯ

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ทันสมัย เหมาะสมกับภารกิจบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเป็นไปอย่างคุ้มค่า เต็มศักยภาพ ได้ประโยชน์สูงสุด

2.2 เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถถ่ายเทอัตรากำลังและสรรหาอัตรากำลังที่ขาดแคลนตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องการ

2.3 เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีโอกาสในการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น

3. คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

3.1 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (รวมถึงข้าราชการถ่ายโอน) ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ) นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการฯ (วันที่ 30 กันยายน 2553) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตามโครงการ

3.2 ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา ซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

3.3 ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามกฎหมายเช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ) เป็นต้น

3.4 ถ้าเป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย จะต้องปฏิบัติราชการชดใช้มาแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และจะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการสำหรับเวลาที่ยังปฏิบัติราชการชดใช้ไม่ครบ

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันที่ยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ ก.จ.จ. หรือ ก.จ. แล้วแต่กรณี อนุมัติให้ออกจากราชการ

/4.สิทธิประโยชน์.....

4. สิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อน 8-15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี) ตามเวลาราชการที่เหลือ (ปี) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ "เงินก้อน = (8+อายุราชการที่เหลือ (ปี)) X เงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี)" แต่เงินก้อนดังกล่าวสูงสุดไม่เกิน 15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี)

4.2 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเสมือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ

5. เงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการ

5.1 เป็นความสมัครใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.2 กรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อน ต้องใช้จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.3 กรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่รับเงินเดือนจากงบประมาณเงินอุดหนุนให้ขอเบิกจ่ายจากงบเงินอุดหนุน

5.4 ผู้ที่ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดไปแล้วไม่สามารถบรรจุกลับเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อีก แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสงค์จะสรรหาและทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้าง ให้ทำสัญญาจ้างได้ไม่เกิน 1 ปี (โดยไม่มีการต่อสัญญาจ้าง) โดยในการทำสัญญาจ้างต้องเสนอให้ ก.จ.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

5.5 ห้ามข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน รวมทั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เข้าร่วมโครงการฯ นี้ แต่หากองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. ก่อน

6. การยุบเลิกตำแหน่ง

6.1 ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการฯ ดังกล่าว ในกรณีที่ 1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้น ยกเว้นเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ

6.2 ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการฯ ดังกล่าว ในกรณีที่ 2 อาจยุบเลิกตำแหน่ง หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจขอปรับเกลี่ยตำแหน่งเป็นตำแหน่งอื่นที่จำเป็นได้ ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือข้าราชการครู ซึ่งเป็นอัตราที่ไม่เกินจำนวนที่พึงมีในโรงเรียนนั้น

/7.ขั้นตอนการ.....

7. ขั้นตอนการดำเนินการ

7.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เข้าเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์กรณีที่ 1 หรือกรณีที่ 2 ให้กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมวันเวลาราชการทวีคูณ) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป) ที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามโครงการฯ ภายในวันที่ 5 สิงหาคม 2553,

7.2 ให้ผู้เข้าร่วมโครงการที่ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการแล้ว ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ ให้ถอนหนังสือลาออกได้ภายในวันที่ 10 สิงหาคม 2553

7.3 การพิจารณาให้ความยินยอมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในดุลยพินิจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะพิจารณาโดยจะต้องพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติที่กำหนด และจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง และสถานการณ์คลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาให้ความยินยอมแล้ว ให้รายงานหนังสือขอลาออกส่งให้ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาภายในวันที่ 10 สิงหาคม 2553

7.4 ให้ ก.จ.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ และจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2553 สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน เมื่อ ก.จ.จ.พิจารณาแล้ว จะต้องรายงานให้ ก.จ. ภายในวันที่ 3 กันยายน 2553 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

7.5 ให้ ก.จ. ตรวจสอบจำนวนข้าราชการถ่ายโอน หรือข้าราชการครูที่ได้รับรายงานจาก ก.จ.จ. และจัดลำดับผู้เข้าร่วมโครงการเรียงจากผู้มีอายุราชการเหลือน้อยกว่าไปหามากกว่า

โดยหากมีงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนไม่เพียงพอให้พิจารณาให้ผู้มีอายุราชการเหลือน้อยกว่าเป็นผู้ได้เข้าร่วมโครงการฯ และเมื่อมีมติให้ผู้ใดได้เข้าร่วมโครงการแล้ว ให้แจ้ง ก.จ.จ. เพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

7.6 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยมีผลตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2553

7.7 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด รวบรวมคำสั่งให้ออกจากราชการรายงาน ก.จ.จ. เพื่อรายงานให้ ก.จ. ทราบ

7.8 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นเงินก้อน ให้แก่ผู้ได้รับคำสั่งให้ออกจากราชการตามโครงการฯ โดยการคำนวณค่าตอบแทนให้ใช้ขั้นเงินเดือน ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 โดยให้จ่ายให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน 2553

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2553

(นายธวัชชัย เทอดเผ่าไทย)
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

.....

ตามที่ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๓ ข้อ (๕.๓) (ข) โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร ซึ่งเรียกโดยย่อว่า " พ.ต.ก." ต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) กำหนด นั้น

คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ๓ - ๘ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับ พ.ต.ก. (กรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ครั้งแรก)

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับ พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง (กรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้น)
(รายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้)

๓. ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าตอบแทนกรรมการผู้อ่าน ตรวจและประเมินผลงาน โดยถือปฏิบัติตามแนวทางของกระทรวงการคลังโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓

นายกองเอก
(วิลาศ รุจิกัฒนพงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดสรีสะเกษ รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายเพื่อประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) (พิจารณาเฉพาะตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ - ๘ ทั้งกรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ครั้งแรกและกรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้น)

.....

ตามที่ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่ง นิติกร ซึ่งเรียกโดย่อว่า " พ.ต.ก." ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ นั้น

เพื่อให้การพิจารณาคุณสมบัติของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายเพื่อประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) (พิจารณาเฉพาะตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ - ๘ ทั้งกรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ครั้งแรกและกรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้น) ประกอบด้วย

๑. นายจิรายุทธ วัจนะรัตน์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ ประธานกรรมการ
๒. นายบัณฑิต ศรีวิไล ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย กรรมการ
๓. อัยการจังหวัดเพชรบูรณ์ กรรมการ
๔. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ กรรมการและเลขานุการ
๕. หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังนี้

๑. พิจารณาประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) ของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับ พ.ต.ก. ตามแนวทางและวิธีการที่ ก.จ.จ. กำหนด

๒. วินิจฉัยและตัดสินปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานประเมินฯ

๓. ให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำสรุปผลการประเมินฯ พร้อมทั้งจัดทำรายงานการประชุมบันทึกความเห็น ข้อสังเกต และมติคณะกรรมการฯ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมระบุเหตุผลแล้วเสนอ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาคัดเลือก

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓

นายกองเอก
(วิลาศ รุจิวัฒนพงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดศรีสะเกษ รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี ๒๕๕๔



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา (๑๓) ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และอำนาจตามความในข้อ ๓๙ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๓ ได้มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๐ ข้อ ๒๐๔ ถึง ข้อ ๒๑๓

ข้อ ๒ ประกาศกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศกำหนดนี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์กำหนด

ข้อ ๕ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรกโดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลังโดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ ๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปี...

มาตรฐาน ใดๆ ตามมาตรฐาน ก.จ.จ. ๒๕ ซึ่งจะ หลักเกณฑ์ทุกสาเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน มรก. อบจ. พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 30 พ.ค. 58

(๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๔ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

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

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัว และวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๗ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

/(๑) ปฏิบัติงาน...

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๗ และข้อ ๘ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ได้รับมอบหมายนำผลการการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๔ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สองโดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาทางวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการเป็นข้อควรพิจารณาอื่นๆของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในการพิจาณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

ข้อ ๑๐ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๗(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๗(๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดหรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๗ (๙) (ช) ในครึ่งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๑ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๙ ถ้าเห็นว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๗ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการผู้นั้นมีการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

/ในกรณีที่...

ในกรณีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครึ่งได้แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อราชการและสังคม

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ ๑๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๗ (๙) ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ข้อ ๑๓ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) ประกอบกับมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒๕ (๔) (๕) (๖) ข้อ ๓๓ แห่งประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๔ ได้มีมติกำหนดสิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศ

ข้อ ๓ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

พนักงานจ้างที่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอนุโลม

ข้อ ๔ ค่าเบี้ยประชุม

พนักงานจ้างที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการหรือเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการเช่นเดียวกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอนุโลม

ข้อ ๕ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

กรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความประสงค์ที่จะให้พนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้พนักงานจ้างดังกล่าวมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเช่นเดียวกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอนุโลม

/ข้อ ๖...



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รับรองว่าคุณวุฒินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

.....

เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับเงินเดือน สิทธิประโยชน์ไม่ต่ำกว่าข้าราชการพลเรือน และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๔ และครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๔ ได้มีมติกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับผู้มีคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับรองว่าคุณวุฒินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ กำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเริ่มต้นตามคุณวุฒิรวมกับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศนี้

มกเลิกบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิ โดยประกาศ ก.จ.จ. ๔๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือน และจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม ๆ (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 13 ก.ย. 54

/ข้อ ๔...

ข้อ ๔ กำหนดให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ได้รับเงินเดือนเพิ่มตามคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔

นายกองเอก

(วิลาศ รุจิวัฒนพงศ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

เงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่จะได้รับ

จำแนกตามช่วงเงินเดือนและคุณวุฒิการศึกษาที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๑	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔ - ๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	๑๓,๖๕๐ - ๑๔,๒๘๐	๓,๐๕๐	
		๑๔,๕๖๐ - ๑๕,๑๖๐	๒,๕๐๐	
		๑๕,๔๑๐ - ๑๖,๐๗๐	๒,๗๐๐	
		๑๖,๑๑๐ - ๑๖,๘๔๐	๒,๔๐๐	
		๑๗,๐๓๐ - ๑๗,๗๐๐	๒,๑๐๐	
		๑๗,๕๑๐ - ๑๘,๔๘๐	๑,๘๐๐	
		๑๘,๖๔๐ - ๑๙,๐๘๐	๑,๕๐๐	
		๑๙,๓๕๐ - ๑๙,๕๕๐	๑,๒๐๐	
		๒๐,๑๓๐ - ๒๐,๘๓๐	๕๐๐	
		๒๐,๕๕๐ - ๒๑,๖๑๐	๖๐๐	
		๒๑,๘๒๐ - ๒๒,๒๒๐	๓๐๐	
๒	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔ - ๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	๑๓,๖๕๐ - ๑๔,๒๘๐	๓,๐๕๐	
		๑๔,๕๖๐ - ๑๕,๑๖๐	๒,๕๐๐	
		๑๕,๔๑๐ - ๑๖,๐๗๐	๒,๗๐๐	
		๑๖,๑๑๐ - ๑๖,๘๔๐	๒,๔๐๐	
		๑๗,๐๓๐ - ๑๗,๗๐๐	๒,๑๐๐	
		๑๗,๕๑๐ - ๑๘,๔๘๐	๑,๘๐๐	
		๑๘,๖๔๐ - ๑๙,๐๘๐	๑,๕๐๐	
		๑๙,๓๕๐ - ๑๙,๕๕๐	๑,๒๐๐	
		๒๐,๑๓๐ - ๒๐,๘๓๐	๕๐๐	
		๒๐,๕๕๐ - ๒๑,๖๑๐	๖๐๐	
		๒๑,๘๒๐ - ๒๒,๒๒๐	๓๐๐	

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๓	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	๑๓,๑๑๐ - ๑๓,๖๕๐	๓,๐๕๐	
		๑๓,๙๖๐ - ๑๔,๖๕๐	๒,๙๐๐	
		๑๔,๘๖๐ - ๑๕,๑๖๐	๒,๗๐๐	
		๑๕,๔๑๐ - ๑๕,๔๖๐	๒,๕๐๐	
		๑๕,๗๖๐ - ๑๖,๒๘๐	๒,๔๐๐	
		๑๖,๓๘๐ - ๑๖,๔๘๐	๒,๒๐๐	
		๑๖,๗๑๐ - ๑๖,๘๔๐	๒,๑๐๐	
		๑๗,๐๓๐ - ๑๗,๒๐๐	๒,๐๐๐	
		๑๗,๓๖๐ - ๑๗,๕๕๐	๑,๘๐๐	
		๑๗,๗๐๐ - ๑๗,๙๑๐	๑,๗๐๐	
		๑๘,๐๔๐ - ๑๘,๖๔๐	๑,๕๐๐	
		๑๘,๗๒๐ - ๑๙,๓๕๐	๑,๒๐๐	
		๑๙,๔๒๐ - ๑๙,๗๕๐	๑,๐๐๐	
		๑๙,๘๐๐ - ๒๐,๑๘๐	๙๐๐	
		๒๐,๒๒๐ - ๒๐,๕๕๐	๘๐๐	
		๒๐,๖๗๐ - ๒๐,๙๕๐	๖๐๐	
		๒๑,๐๘๐ - ๒๑,๔๑๐	๓๐๐	
๔	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	๑๓,๑๑๐ - ๑๓,๖๕๐	๓,๐๕๐	
		๑๓,๙๖๐ - ๑๔,๖๕๐	๒,๙๐๐	
		๑๔,๘๖๐ - ๑๕,๑๖๐	๒,๗๐๐	
		๑๕,๔๑๐ - ๑๕,๔๖๐	๒,๕๐๐	
		๑๕,๗๖๐ - ๑๖,๒๘๐	๒,๔๐๐	
		๑๖,๓๘๐ - ๑๖,๔๘๐	๒,๒๐๐	
		๑๖,๗๑๐ - ๑๖,๘๔๐	๒,๑๐๐	
		๑๗,๐๓๐ - ๑๗,๒๐๐	๒,๐๐๐	
		๑๗,๓๖๐ - ๑๗,๕๕๐	๑,๘๐๐	
		๑๗,๗๐๐ - ๑๗,๙๑๐	๑,๗๐๐	
		๑๘,๐๔๐ - ๑๘,๖๔๐	๑,๕๐๐	
		๑๘,๗๒๐ - ๑๙,๓๕๐	๑,๒๐๐	
		๑๙,๔๒๐ - ๑๙,๗๕๐	๑,๐๐๐	
		๑๙,๘๐๐ - ๒๐,๑๘๐	๙๐๐	
		๒๐,๒๒๐ - ๒๐,๕๕๐	๘๐๐	
		๒๐,๖๗๐ - ๒๐,๙๕๐	๖๐๐	
		๒๑,๐๘๐ - ๒๑,๔๑๐	๓๐๐	

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๕	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๑๓,๑๑๐ - ๑๓,๖๕๐	๓,๐๕๐	
		๑๓,๕๖๐ - ๑๔,๖๕๐	๒,๕๐๐	
		๑๔,๘๖๐ - ๑๕,๑๖๐	๒,๓๐๐	
		๑๕,๔๑๐ - ๑๕,๔๖๐	๒,๕๐๐	
		๑๕,๗๖๐ - ๑๖,๒๘๐	๒,๔๐๐	
		๑๖,๓๘๐ - ๑๖,๔๘๐	๒,๒๐๐	
		๑๖,๗๑๐ - ๑๖,๘๔๐	๒,๑๐๐	
		๑๗,๐๓๐ - ๑๗,๒๐๐	๒,๐๐๐	
		๑๗,๓๖๐ - ๑๗,๕๕๐	๑,๘๐๐	
		๑๗,๗๐๐ - ๑๗,๕๑๐	๑,๗๐๐	
		๑๘,๐๔๐ - ๑๘,๖๔๐	๑,๕๐๐	
		๑๘,๗๒๐ - ๑๕,๓๕๐	๑,๒๐๐	
		๑๕,๔๒๐ - ๑๕,๗๕๐	๑,๐๐๐	
		๑๕,๘๐๐ - ๒๐,๑๘๐	๕๐๐	
		๒๐,๒๒๐ - ๒๐,๕๕๐	๘๐๐	
		๒๐,๖๗๐ - ๒๐,๕๕๐	๖๐๐	
		๒๑,๐๘๐ - ๒๑,๔๑๐	๓๐๐	
๖	ปริญญาโททั่วไป หรือเทียบเท่า	๕,๗๐๐ - ๑๐,๑๕๐	๒,๓๐๐	
		๑๐,๔๒๐ - ๑๐,๗๗๐	๒,๒๐๐	
		๑๐,๕๐๐ - ๑๑,๓๕๐	๒,๑๐๐	
		๑๑,๖๓๐ - ๑๑,๕๓๐	๑,๕๐๐	
		๑๒,๑๒๐ - ๑๒,๖๐๐	๑,๘๐๐	
		๑๒,๘๒๐ - ๑๓,๒๔๐	๑,๖๐๐	
		๑๓,๓๖๐ - ๑๓,๖๒๐	๑,๔๐๐	
		๑๓,๖๕๐ - ๑๓,๘๗๐	๑,๓๐๐	
		๑๓,๕๘๐ - ๑๔,๑๔๐	๑,๑๐๐	
		๑๔,๒๘๐ - ๑๔,๓๓๐	๑,๐๐๐	
		๑๔,๔๑๐ - ๑๔,๖๕๐	๕๐๐	
		๑๔,๗๐๐ - ๑๔,๘๖๐	๘๐๐	
		๑๔,๕๗๐ - ๑๕,๑๖๐	๗๐๐	
		๑๕,๒๖๐ - ๑๕,๔๖๐	๕๐๐	
		๑๕,๕๖๐ - ๑๕,๘๔๐	๔๐๐	
		๑๕,๘๕๐ - ๑๖,๒๘๐	๒๐๐	

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๗	ปริญญาแพทย์ศาสตรบัณฑิต ปริญญาทันตแพทย-ศาสตรบัณฑิต หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตรบันฑิต	๙,๗๐๐ - ๑๐,๑๙๐	๒,๓๐๐	
		๑๐,๔๒๐ - ๑๐,๗๗๐	๒,๒๐๐	
		๑๐,๙๐๐ - ๑๑,๓๙๐	๒,๑๐๐	
		๑๑,๖๓๐ - ๑๑,๙๓๐	๑,๙๐๐	
		๑๒,๑๒๐ - ๑๒,๖๐๐	๑,๘๐๐	
		๑๒,๘๒๐ - ๑๓,๒๔๐	๑,๖๐๐	
		๑๓,๓๖๐ - ๑๓,๖๒๐	๑,๔๐๐	
		๑๓,๖๙๐ - ๑๓,๘๗๐	๑,๓๐๐	
		๑๓,๙๘๐ - ๑๔,๑๔๐	๑,๑๐๐	
		๑๔,๒๘๐ - ๑๔,๓๓๐	๑,๐๐๐	
		๑๔,๔๑๐ - ๑๔,๖๙๐	๙๐๐	
		๑๔,๗๐๐ - ๑๔,๘๖๐	๘๐๐	
		๑๔,๙๗๐ - ๑๕,๑๖๐	๗๐๐	
		๑๕,๒๖๐ - ๑๕,๔๖๐	๕๐๐	
		๑๕,๕๖๐ - ๑๕,๘๔๐	๔๐๐	
		๑๕,๘๕๐ - ๑๖,๒๘๐	๒๐๐	
๘	ปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๖ ปี)	๙,๗๐๐ - ๑๐,๑๙๐	๒,๓๐๐	
		๑๐,๔๒๐ - ๑๐,๗๗๐	๒,๒๐๐	
		๑๐,๙๐๐ - ๑๑,๓๙๐	๒,๑๐๐	
		๑๑,๖๓๐ - ๑๑,๙๓๐	๑,๙๐๐	
		๑๒,๑๒๐ - ๑๒,๖๐๐	๑,๘๐๐	
		๑๒,๘๒๐ - ๑๓,๒๔๐	๑,๖๐๐	
		๑๓,๓๖๐ - ๑๓,๖๒๐	๑,๔๐๐	
		๑๓,๖๙๐ - ๑๓,๘๗๐	๑,๓๐๐	
		๑๓,๙๘๐ - ๑๔,๑๔๐	๑,๑๐๐	
		๑๔,๒๘๐ - ๑๔,๓๓๐	๑,๐๐๐	
		๑๔,๔๑๐ - ๑๔,๖๙๐	๙๐๐	
		๑๔,๗๐๐ - ๑๔,๘๖๐	๘๐๐	
		๑๔,๙๗๐ - ๑๕,๑๖๐	๗๐๐	
		๑๕,๒๖๐ - ๑๕,๔๖๐	๕๐๐	
		๑๕,๕๖๐ - ๑๕,๘๔๐	๔๐๐	
		๑๕,๘๕๐ - ๑๖,๒๘๐	๒๐๐	

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๙	ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทั่วไปในข้อ ๑๑	๘,๗๐๐ - ๙,๔๘๐	๗๖๐	
		๙,๖๖๐ - ๑๐,๔๗๐	๗๐๐	
		๑๐,๖๔๐ - ๑๑,๓๙๐	๖๐๐	
		๑๑,๕๑๐ - ๑๒,๒๒๐	๕๐๐	
		๑๒,๓๕๐ - ๑๓,๑๖๐	๔๐๐	
		๑๓,๒๔๐ - ๑๓,๙๖๐	๓๐๐	
		๑๓,๙๘๐ - ๑๔,๑๐๐	๒๐๐	
		๑๔,๒๘๐ - ๑๔,๓๔๐	๑๐๐	
๑๐	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายเฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในหลักสูตร ๕ ปี	๘,๗๐๐ - ๙,๔๘๐	๗๖๐	
		๙,๖๖๐ - ๑๐,๔๗๐	๗๐๐	
		๑๐,๖๔๐ - ๑๑,๓๙๐	๖๐๐	
		๑๑,๕๑๐ - ๑๒,๒๒๐	๕๐๐	
		๑๒,๓๕๐ - ๑๓,๑๖๐	๔๐๐	
		๑๓,๒๔๐ - ๑๓,๙๖๐	๓๐๐	
		๑๓,๙๘๐ - ๑๔,๑๐๐	๒๐๐	
		๑๔,๒๘๐ - ๑๔,๓๔๐	๑๐๐	
๑๑	ปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิในข้อ ๑๒ หรือข้อ ๑๓ หรือเทียบเท่า	๗,๙๔๐ - ๘,๗๐๐	๗๖๐	
		๘,๗๗๐ - ๙,๔๘๐	๗๐๐	
		๙,๖๖๐ - ๑๐,๒๔๐	๖๐๐	
		๑๐,๔๒๐ - ๑๑,๐๗๐	๕๐๐	
		๑๑,๑๔๐ - ๑๑,๘๗๐	๔๐๐	
		๑๑,๙๓๐ - ๑๒,๖๗๐	๓๐๐	
		๑๒,๘๒๐ - ๑๓,๒๔๐	๒๐๐	
๑๒	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๗,๑๐๐ - ๘,๕๔๐	๒๐๐	
		๘,๗๐๐ - ๑๐,๑๕๐	๑๕๐	
		๑๐,๒๔๐ - ๑๑,๕๑๐	๑๐๐	

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๑๓	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือไม่น้อยกว่า ๔ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	๖,๔๗๐ - ๘,๕๔๐ ๘,๗๐๐ - ๑๐,๑๘๐ ๑๐,๒๔๐ - ๑๑,๕๑๐	๒๐๐ ๑๕๐ ๑๐๐	
๑๔	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนีย -บัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	๕,๗๖๐ - ๕,๙๗๐ ๖,๐๙๐ - ๖,๒๑๐ ๖,๓๑๐ - ๘,๕๔๐ ๘,๗๐๐ - ๑๐,๑๘๐ ๑๐,๒๔๐ - ๑๑,๕๑๐	๓๔๐ ๓๐๐ ๒๐๐ ๑๕๐ ๑๐๐	
๑๕	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น และประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	๕,๐๘๐ - ๖,๐๐๐ ๖,๐๙๐ -๖,๒๑๐ ๖,๓๑๐ - ๘,๕๔๐ ๘,๗๐๐ - ๑๐,๑๘๐	๓๔๐ ๓๐๐ ๒๐๐ ๑๕๐	

ตัวอย่าง

การกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นรับรอง (ก.จ. หรือ ก.ท. หรือ ก.อบต.)

<u>๑. กรณีบรรจุและแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553</u>	๑.๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้มี<u>คุณวุฒิ</u>ซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง <u>ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป</u> จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามข้อ ๓ ของประกาศ เช่น - ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิ ปวช. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป จะได้รับอัตราเงินเดือน ๕,๗๖๐ บาท และเงินที่ปรับเพิ่ม ๓๔๐ บาท และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิ ปวช. ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๑,๕๑๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม - ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิ ปวท. หรือเทียบเท่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป จะได้รับอัตราเงินเดือน ๖,๔๗๐ บาท และเงินที่ปรับเพิ่ม ๒๐๐ บาท และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิ ปวท. ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๑,๕๑๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม - ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิ ปวส. หรือเทียบเท่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป จะได้รับอัตราเงินเดือน ๗,๑๐๐ บาท และเงินที่ปรับเพิ่ม ๒๐๐ บาท และเมื่อมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิ ปวส. ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๑,๕๑๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม - ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป จะได้รับอัตราเงินเดือน ๗,๙๔๐ บาท และเงินที่ปรับเพิ่ม ๗๖๐ บาท และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิปริญญาตรี ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๓,๒๔๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม

๑.๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่<u>ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ต่อมามีคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น</u>ซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ซึ่งบรรจุโดยคุณวุฒิ ปวท. หรืออนุปริญญา ต่อมาได้รับคุณวุฒิ ปวส. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าหลังจากพ้นทดลองปฏิบัติราชการ หรือ สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ต่อมาได้เลื่อนเป็นระดับ ๔ หรือสูงกว่าและได้รับคุณวุฒิปริญญาโท) เมื่อมีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิแล้ว หรือไม่ได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น เนื่องจากเงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่าเงินเดือนของคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามช่วงอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น เช่น

- ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิ ปวท. หรือเทียบเท่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป จะได้รับอัตราเงินเดือน ๖,๔๗๐ บาท และเงินที่ปรับเพิ่ม ๒๐๐ บาท หากพ้นทดลองปฏิบัติราชการแล้ว ได้รับคุณวุฒิ ปวส.หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ปวส. หรือไม่ได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ ปวส. (เนื่องจากเงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่าเงินเดือนของ ปวส.) จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ ปวส.ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน (๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม) แล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิ ปวส. ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๑,๕๑๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม

- ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป จะได้รับอัตราเงินเดือน ๗,๘๔๐ บาท และเงินที่ปรับเพิ่ม ๗๖๐ บาท หากได้รับการเลื่อนระดับเป็นระดับ ๔ หรือสูงกว่าแล้ว ได้รับคุณวุฒิปริญญาโท ซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิปริญญาโท หรือไม่ได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิปริญญาโท (เนื่องจากเงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่าเงินเดือนของปริญญาโท) จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิปริญญาโท ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน (๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม) แล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณงุฒิปริญญาโท ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๖,๒๘๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม

๒. กรณีบรรจุและแต่งตั้งก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม 2553	๒.๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้มีคุณวุฒิซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามช่วงอัตราเงินเดือนตามข้อ ๔ ของประกาศ เช่น - ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิ ปวช. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ โดยเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ได้รับอัตราเงินเดือน ๖,๖๓๐ บาท จะได้เงินที่ปรับเพิ่ม ๒๐๐ บาท และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน (๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม) แล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิ ปวช. ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๑,๕๑๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม - ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิ ปวท. หรือเทียบเท่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๔๕ โดยเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ได้รับอัตราเงินเดือน ๘,๘๔๐ บาท จะได้เงินที่ปรับเพิ่ม ๑๕๐ บาท และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน (๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม) แล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิ ปวท. ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๑,๕๑๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม - ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิ ปวส. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๑ โดยเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ได้รับอัตราเงินเดือน ๗,๗๓๐ บาท จะได้เงินที่ปรับเพิ่ม ๒๐๐ บาท และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิ ปวส. ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๑,๕๑๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม - ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้ คุณวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๘ โดยเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ได้รับอัตราเงินเดือน ๑๐,๔๗๐ บาท จะได้เงินที่ปรับเพิ่ม ๕๐๐ บาท และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิปริญญาตรี ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๓,๒๔๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม

๒.๒ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นผู้มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ซึ่งบรรจุโดยคุณวุฒิ ปวท. หรืออนุปริญญา ต่อมาได้รับคุณวุฒิ ปวส. หรือ สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ต่อมาได้เลื่อนเป็นระดับ ๔ หรือสูงกว่า และได้รับคุณวุฒิปริญญาโท) ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ โดยได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิไปแล้ว หรือไม่ได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น (เนื่องจากเงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่าเงินเดือนของคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น) จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามช่วงอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นตามข้อ ๔ ของประกาศ เช่น

- ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิ ปวท. หรือเทียบเท่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๑ ได้รับอัตราเงินเดือน ๖,๔๗๐ บาท เมื่อพ้นทดลองปฏิบัติราชการ ได้นำคุณวุฒิ ปวส.หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งมาปรับเงินเดือนให้ได้รับเท่ากับเงินเดือน ปวส. โดยได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ปวส. หรือไม่ได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ ปวส. (เนื่องจากเงินเดือนขณะนั้นเท่ากับหรือสูงกว่าเงินเดือนของ ปวส.) หากในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ได้รับอัตราเงินเดือน ๘,๑๓๐ บาท จะได้รับเงินที่ปรับเพิ่ม ๒๐๐ บาท และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิ ปวส. ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๑,๕๑๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม

- ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ได้รับอัตราเงินเดือน ๗,๔๔๐ บาท และเมื่อได้รับการเลื่อนระดับเป็นระดับ ๔ หรือสูงกว่าแล้ว ได้นำคุณวุฒิปริญญาโท ซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งมายื่นขอปรับอัตราเงินเดือน และได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิปริญญาโท หรือไม่ได้มีคำสั่งปรับเงินเดือนให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิปริญญาโท (เนื่องจากเงินเดือนเท่ากับหรือสูงกว่าเงินเดือนของปริญญาโท)ก็ตาม หากในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ได้รับอัตราเงินเดือน ๑๒,๕๓๐ บาท จะได้รับเงินที่ปรับเพิ่ม ๑,๘๐๐ บาท และเมื่อใดมีการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว หากอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิปริญญาโท ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๖,๒๘๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม

๒.๓ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสายงานนักบริหาร ระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ได้รับคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งก่อนหรือหลังวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ หรือตั้งแต่วันที่ได้รับปริญญาโท(กรณีได้รับปริญญาโทหลัง) เป็นต้นไป หากได้รับอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วงอัตราเงินเดือนใดของคุณวุฒิปริญญาโท ตามบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นท้ายประกาศ ก็จะได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มตามช่วงอัตราเงินเดือนนั้น แต่เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนสูงกว่า ๑๖,๒๘๐ บาท ก็จะไม่ได้รับจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม

๓. การได้รับค่าครองชีพชั่วคราว	ข้าราชการส่วนท้องถิ่นเมื่อได้รับเงินเดือนและเงินปรับเพิ่มตามคุณวุฒิรวมกันแล้วไม่ถึงเดือนละ ๑๑,๗๐๐ บาท จะได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ ๑,๕๐๐ บาท แต่เมื่อรวมเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวดังกล่าวกับ เงินเดือนและเงินเพิ่มตามคุณวุฒิแล้วต้องไม่เกินเดือนละ ๑๑,๗๐๐ บาท (ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑๕ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๑) เช่น - ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ (คุณวุฒิปริญญาตรี) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ อัตราเงินเดือน ๗,๙๔๐ บาท ได้รับเงินปรับเพิ่ม ๗๖๐ บาท จะได้เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๑,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๑๐,๒๐๐ บาท (ยังไม่เกิน ๑๑,๗๐๐ บาท) - ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ (คุณวุฒิปริญญาตรี) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ อัตราเงินเดือน ๑๐,๒๔๐ บาท ได้รับเงินปรับเพิ่ม ๖๐๐ บาท จะได้เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพียง ๘๖๐ บาท (รวมเป็นเงิน ๑๑,๗๐๐ บาท ครบตามหลักเกณฑ์) - ข้าราชการส่วนท้องถิ่น สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ (คุณวุฒิ ปวช.) ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ อัตราเงินเดือน ๖,๐๕๐ บาท ได้รับเงินปรับเพิ่ม ๓๐๐ บาท จะได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ๑,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๗,๘๕๐ บาท (ยังไม่ถึง ๘,๒๐๐ บาท) ก็จะได้รับเงินเพิ่มการครงชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นอีก ๓๑๐ บาท รวมเป็นเงิน ๘,๒๐๐ บาท



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของ
ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดมาตรการให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

"ก.จ." หมายความว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

"ก.จ.จ." หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดของจังหวัดนั้น

"โครงการ" หมายความว่า โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ข้อ ๒ กลุ่มเป้าหมายตามโครงการ ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รวมถึงข้าราชการถ่ายโอน ที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป โดยไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ และต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตามโครงการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะจัดให้มีโครงการ จะต้องพิจารณาทบทวนบทบาท ภารกิจ วิเคราะห์และสำรวจอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยหากจะจัดให้มีโครงการจะต้องเป็นไปตามกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอัตรากำลังเกิน (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒) ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง ๑ ให้ปัดเศษเป็น ๑ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องยุบเลิกตำแหน่งผู้เข้าร่วมโครงการฯ เว้นแต่กรณีเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ

/(๒) กรณีที่.....

(๒) กรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจ (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒) แต่มีจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสูงอายุ ที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป หรือมีอายุราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป ไม่รวมเวลาทวีคูณ ที่มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างรวมกันมากกว่าร้อยละที่กำหนดของจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการดังนี้

(ก) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ ๒๐ ขึ้นไป ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง ๑ ให้ปัดเศษเป็น ๑

(ข) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ ๑๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๒๐ ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ ๗.๕ ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง ๑ ให้ปัดเศษเป็น ๑

(ค) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ ๑๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๑๕ ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ ๕ ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง ๑ ให้ปัดเศษเป็น ๑

ตามกรณีที่ (๑) และ (๒) หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเกินกว่าที่กำหนดให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็น แล้วเสนอ ก.จ. พิจารณาต่อไป

ข้อ ๓ วัตถุประสงค์ของโครงการ

(๑) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ทันสมัยเหมาะสมกับภารกิจบทบาทขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเป็นไปอย่างคุ้มค่า เต็มศักยภาพ ได้ประโยชน์สูงสุด

(๒) เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังหรือสรรหาอัตรากำลังที่ขาดแคลนตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องการ

(๓) เพื่อให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีโอกาสในการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น

ข้อ ๔ คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการ

(๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งรวมถึงข้าราชการถ่ายโอน ที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป ไม่รวมเวลาราชการทวีคูณ นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ และต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตามโครงการ

(๒) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหาหรือจำเลยในคดีอาญา ซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(๓) ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่ว่ากรณีใด ๆ ตามกฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) ถ้าเป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการไปศึกษาฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย จะต้องปฏิบัติราชการชดใช้มาแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาศึกษาฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และจะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการสำหรับเวลาที่ยังปฏิบัติราชการชดใช้ไม่ครบ

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามโครงการ จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันที่ยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการ

ข้อ ๕ สิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการ

(๑) ค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อน ๘ ถึง ๑๕ เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี) ตามเวลาราชการที่เหลือ (ปี) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ เงินก้อน = [๘+อายุราชการที่เหลือ(ปี)] x เงินเดือนเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี) แต่เงินก้อนดังกล่าวสูงสุดต้องไม่เกิน ๑๕ เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี)

(๒) มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเสมือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ออกจากราชการด้วยเหตุเกษียณอายุ

ข้อ ๖ เงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการ

(๑) เป็นความสมัครใจของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกับผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีไม่มีผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติหน้าที่เสนอ ก.จ.จ. พิจารณา

(๒) กรณีผู้เข้าร่วมโครงการ เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อนต้องใช้จากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กรณีผู้เข้าร่วมโครงการ เป็นข้าราชการถ่ายโอนหรือพนักงานครูที่รับเงินเดือนจากงบประมาณเงินอุดหนุนให้ขอเบิกจ่ายจากงบเงินอุดหนุน

(๔) ผู้ที่ออกจากราชการตามโครงการไปแล้วไม่สามารถบรรจุกลับเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อีก แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสงค์จะสรรหาและทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้าง ให้ทำสัญญาจ้างได้ไม่เกิน ๑ ปี โดยไม่มีการต่อสัญญาจ้าง และในการทำสัญญาจ้างต้องเสนอให้ ก.จ.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

(๕) ห้ามข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน รวมทั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการสำคัญขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเข้าร่วมโครงการ แต่หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเหตุผลความจำเป็น ให้เสนอขอความเห็นชอบ ก.จ.จ. ก่อน

/ข้อ ๗ การยุบ.....

ข้อ ๗ การยุบเลิกตำแหน่ง

(๑) ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการกรณีตามข้อ ๒ วรรคสอง (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้น ยกเว้นเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการ

(๒) ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการกรณีตามข้อ ๒ วรรคสอง (๒) อาจยุบเลิกตำแหน่ง หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจขอปรับเกลี่ยตำแหน่งหรือสรรหาตำแหน่งเป็นตำแหน่งอื่นที่จำเป็นได้ ยกเว้นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการ หรือพนักงานครู ซึ่งเป็นอัตราที่ไม่เกินจำนวนที่พึงมีในโรงเรียนนั้น

ข้อ ๘ ขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เข้าเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์กรณีตามข้อ ๒ วรรคสอง (๑) หรือ (๒) ให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ ๒๕ ปีขึ้นไป โดยไม่รวมวันเวลาราชการทวีคูณ และต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ ๒ ปีขึ้นไป ที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามโครงการ ภายในวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๔

(๒) ให้ผู้เข้าร่วมโครงการที่ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการแล้ว ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ ให้ถอนหนังสือลาออกได้ ภายในวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๔

(๓) การพิจารณาให้ความยินยอมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอยู่ในดุลยพินิจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะพิจารณา กรณีไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติหน้าที่เสนอ ก.จ.จ. พิจารณา โดยจะต้องพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไขคุณสมบัติที่กำหนด และจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการให้บริการสาธารณะอย่างต่อเนื่อง และสถานการณ์คลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาให้ความยินยอมแล้ว ให้รายงานหนังสือขอลาออกส่งให้ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาภายในวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๔

(๔) ให้ ก.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการและจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ ที่เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือพนักงานครูที่รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน เมื่อ ก.จ.จ.พิจารณาแล้วจะต้องรายงานให้ ก.จ. ภายในวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๔ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๕) ให้ ก.จ. ตรวจสอบจำนวนข้าราชการถ่ายโอนหรือพนักงานครูที่ได้รับรายงานจาก ก.จ.จ. และจัดลำดับผู้ข้าร่วมโครงการเรียงจากผู้มีอายุราชการเหลือน้อยไปหามาก

โดยหากมีงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนไม่เพียงพอให้พิจารณาให้ผู้มีอายุราชการเหลือน้อยสุดเป็นผู้ได้เข้าร่วมโครงการ และเมื่อมีมติให้ผู้ใดได้เข้าร่วมโครงการแล้ว ให้แจ้ง ก.จ.จ. เพื่อแจ้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

(๖) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยให้มีผลตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔

/(๗) ให้องค์การ.....

(๗) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดรวบรวมคำสั่งให้ออกจากราชการรายงาน ก.จ.จ. เพื่อรายงานให้ ก.จ. ทราบ

(๘) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นเงินก้อน ให้แก่ผู้ได้รับคำสั่งให้ออกจากราชการตามโครงการ โดยการคำนวณค่าตอบแทนให้ใช้ขั้นเงินเดือน ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ โดยให้จ่ายให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๕๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

นายกองเอก

(วิลาส รุจิวัตนพงศ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง
(ฉบับที่ ๒)

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมการกำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) ประกอบกับมาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมการกำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑ และข้อ ๒ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑ อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๒ การให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ท้ายประกาศนี้"

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

นายกองเอก
(วิลาศ รุจิรัฐนนพงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ยกเลิก (ฉบับที่ ๑) ตามมาตรา ก.จ.ง. ที่ ๑๑๐ กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้าง อบจ. ได้ใหม่ค่าจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓๐ ก.ค. ๕๗

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 1 หมวดแรงงาน หมวดกึ่งฝีมือ หมวดฝีมือ และหมวดฝีมือพิเศษระดับต้น

ลำดับที่	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
1	4,870	211.75	30.25
1.5	4,980	216.55	30.95
2	5,100	221.75	31.70
2.5	5,220	227.00	32.45
3	5,340	232.20	33.20
3.5	5,440	236.55	33.80
4	5,580	242.65	34.70
4.5	5,690	247.40	35.35
5	5,810	252.65	36.10
5.5	5,970	259.60	37.10
6	6,140	267.00	38.15
6.5	6,300	273.95	39.15
7	6,470	281.30	40.20
7.5	6,630	288.30	41.20
8	6,800	295.65	42.25
8.5	6,970	303.05	43.30
9	7,140	310.45	44.35
9.5	7,290	317.00	45.30
10	7,460	324.35	46.35
10.5	7,630	331.75	47.40
11	7,800	339.15	48.45
11.5	7,960	346.10	49.45
12	8,120	353.05	50.45
12.5	8,290	360.45	51.50
13	8,450	367.40	52.50
13.5	8,610	374.35	53.50
14	8,800	382.65	54.70
14.5	8,970	390.00	55.75
15	9,150	397.85	56.85
15.5	9,330	405.65	57.95
16	9,520	413.95	59.15
16.5	9,710	422.20	60.35
17	9,910	430.90	61.60
17.5	10,070	437.85	62.55
18	10,280	447.00	63.90
18.5	10,540	458.30	65.50
19	10,760	467.85	66.85

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
กลุ่มที่ 1 หมวดแรงงาน หมวดกึ่งฝีมือ หมวดฝีมือ และหมวดฝีมือพิเศษระดับต้น

ลำดับที่	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
19.5	10,970	477.00	68.15
20	11,180	486.10	69.45
20.5	11,400	495.65	70.85
21	11,630	505.65	72.25
21.5	11,860	515.65	73.70
22	12,090	525.65	75.10
22.5	12,330	536.10	76.60
23	12,560	546.10	78.05
23.5	12,810	557.00	79.60
24	13,070	568.30	81.20
24.5	13,310	578.70	82.70
25	13,760	598.30	85.50
25.5	14,030	610.00	87.15
26	14,310	622.20	88.90
26.5	14,570	633.50	90.50
27	14,850	645.65	92.25
27.5	15,140	658.30	94.05
28	15,440	671.30	95.90
28.5	15,720	683.50	97.65
29	16,030	697.00	99.60
29.5	16,340	710.45	101.50
30	16,650	723.95	103.45
30.5	16,960	737.40	105.35
31	17,270	750.90	107.30
31.5	17,570	763.95	109.15
32	17,880	777.40	111.10
32.5	18,190	790.90	113.00
33	18,480	803.50	114.80
33.5	18,790	817.00	116.75
34	19,100	830.45	118.65

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
กลุ่มที่ 2 หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง

ลำดับที่	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
1	7,530	327.40	46.80
1.5	7,730	336.10	48.05
2	7,940	345.25	49.35
2.5	8,130	353.50	50.50
3	8,340	362.65	51.85
3.5	8,540	371.30	53.05
4	8,740	380.00	54.30
4.5	8,970	390.00	55.75
5	9,210	400.45	57.25
5.5	9,440	410.45	58.65
6	9,700	421.75	60.25
6.5	9,960	433.05	61.90
7	10,190	443.05	63.30
7.5	10,440	453.95	64.85
8	10,700	465.25	66.50
8.5	11,000	478.30	68.35
9	11,310	491.75	70.25
9.5	11,620	505.25	72.20
10	11,920	518.30	74.05
10.5	12,240	532.20	76.05
11	12,530	544.80	77.85
11.5	12,840	558.30	79.80
12	13,160	572.20	81.75
12.5	13,470	585.65	83.70
13	13,770	598.70	85.55
13.5	14,070	611.75	87.40
14	14,380	625.25	89.35
14.5	14,680	638.30	91.20
15	15,000	652.20	93.20
15.5	15,290	664.80	95.00
16	15,610	678.70	97.00
16.5	15,920	692.20	98.90
17	16,240	706.10	100.90
17.5	16,550	719.60	102.80
18	16,880	733.95	104.85
18.5	17,200	747.85	106.85
19	17,550	763.05	109.05

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 2 หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง

ลำดับที่	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
19.5	17,890	777.85	111.15
20	18,230	792.65	113.25
20.5	18,590	808.30	115.50
21	18,950	823.95	117.75
21.5	19,300	839.15	119.90
22	19,660	854.80	122.15
22.5	20,040	871.30	124.50
23	20,400	887.00	126.75
23.5	20,770	903.05	129.05
24	21,140	919.15	131.35
24.5	21,500	934.80	133.55
25	21,880	951.30	135.90
25.5	22,230	966.55	138.10
26	22,600	982.65	140.40
26.5	22,980	999.15	142.75
27	23,340	1,014.80	145.00

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 3 หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง

ลำดับที่	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
1	9,210	400.45	57.25
1.5	9,440	410.45	58.65
2	9,700	421.75	60.25
2.5	9,960	433.05	61.90
3	10,190	443.05	63.30
3.5	10,440	453.95	64.85
4	10,700	465.25	66.50
4.5	11,000	478.30	68.35
5	11,310	491.75	70.25
5.5	11,620	505.25	72.20
6	11,920	518.30	74.05
6.5	12,240	532.20	76.05
7	12,530	544.80	77.85
7.5	12,840	558.30	79.80
8	13,160	572.20	81.75
8.5	13,530	588.30	85.05
9	13,910	604.80	86.40
9.5	14,300	621.75	88.85
10	14,660	637.40	91.10
10.5	15,050	654.35	93.50
11	15,430	670.90	95.85
11.5	15,800	687.00	98.15
12	16,190	703.95	100.60
12.5	16,570	720.45	102.95
13	16,920	735.65	105.10
13.5	17,310	752.65	107.55
14	17,690	769.15	109.90
14.5	18,060	785.25	112.20
15	18,440	801.75	114.55
15.5	18,810	817.85	116.85
16	19,200	834.80	119.30
16.5	19,580	851.30	121.65
17	19,970	868.30	124.05
17.5	20,360	885.25	126.50
18	20,780	903.50	129.10

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 3 หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง

ลำดับที่	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
18.5	21,190	921.30	131.65
19	21,620	940.00	134.30
19.5	22,040	958.30	136.90
20	22,490	977.85	139.70
20.5	22,920	996.55	142.40
21	23,370	1,016.10	145.20
21.5	23,820	1,035.65	147.95
22	24,270	1,055.25	150.75
22.5	24,730	1,075.25	153.65
23	25,190	1,095.25	156.50
23.5	25,970	1,129.15	161.35
24	26,460	1,150.45	164.35
24.5	26,980	1,173.05	167.60
25	27,480	1,194.80	170.70
25.5	28,030	1,218.70	174.10
26	28,560	1,241.75	177.40
26.5	29,110	1,265.65	180.85
27	29,680	1,290.45	184.35
27.5	30,220	1,313.95	187.75
28	30,790	1,338.70	191.25
28.5	31,340	1,362.65	194.70
29	31,880	1,386.10	198.05
29.5	32,450	1,410.90	201.60
30	33,000	1,434.80	205.00
30.5	33,560	1,459.15	208.45
31	34,110	1,483.05	211.90
31.5	34,680	1,507.85	215.45
32	35,220	1,531.30	218.80

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ลำดับที่	หมวด ชื่อตำแหน่ง	อัตราค่าจ้างเดิม		อัตราค่าจ้างใหม่		หมายเหตุ
		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	
	หมวดแรงงาน					
1	คนงาน	4,630	12,440	4,870	13,070	- ทุกตำแหน่ง หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก
2	คนงานประมง	4,630	12,440	4,870	13,070	
3	คนงานเครื่องสูบน้ำ	4,630	12,440	4,870	13,070	
4	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	4,630	12,440	4,870	13,070	
5	คนงานประจำเรือ	4,630	12,440	4,870	13,070	
6	คนงานเกษตร	4,630	12,440	4,870	13,070	
7	นักการภารโรง	4,630	12,440	4,870	13,070	
8	ยาม	4,630	12,440	4,870	13,070	
9	คนสวน	4,630	12,440	4,870	13,070	
10	คนครัว	4,630	12,440	4,870	13,070	
11	บริกรหรือพนักงานประจำตึก	4,630	12,440	4,870	13,070	
	หมวดกึ่งฝีมือ					
12	พนักงานดับเพลิง	4,630	14,140	4,870	14,850	
13	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	4,630	14,140	4,870	14,850	
14	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	5,310	14,140	5,580	14,850	
	หมวดฝีมือ					
15	พนักงานขับรถยนต์	5,310	15,260	5,580	16,030	
16	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	5,310	15,260	5,580	16,030	
	หมวดฝีมือพิเศษระดับต้น					
17	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	5,840	18,190	6,140	19,100	
18	หัวหน้าหมวดรถยนต์	5,840	18,190	6,140	19,100	
	หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง					
19	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	7,170	22,220	7,530	23,340	
	หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง					
20	ผู้ชำนาญงานด้าน.....	16,110	33,540	16,920	35,220	
	หมวดอื่น ๆ					
21	ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการ	5,310	15,260	5,580	16,030	- ใช้บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำฯ กลุ่มที่ 1

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 1 หมวดแรงงาน

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
1	4,630	201.30	28.80	4,870	211.75	30.25
1.5	4,740	206.10	29.45	4,980	216.55	30.95
2	4,850	210.90	30.15	5,100	221.75	31.70
2.5	4,970	216.10	30.90	5,220	227.00	32.45
3	5,080	220.90	31.60	5,340	232.20	33.20
3.5	5,180	225.25	32.20	5,440	236.55	33.80
4	5,310	230.90	33.00	5,580	242.65	34.70
4.5	5,410	235.25	33.65	5,690	247.40	35.35
5	5,530	240.45	34.35	5,810	252.65	36.10
5.5	5,680	247.00	35.30	5,970	259.60	37.10
6	5,840	253.95	36.30	6,140	267.00	38.15
6.5	6,000	260.90	37.30	6,300	273.95	39.15
7	6,160	267.85	38.30	6,470	281.30	40.20
7.5	6,310	274.35	39.20	6,630	288.30	41.20
8	6,470	281.30	40.20	6,800	295.65	42.25
8.5	6,630	288.30	41.20	6,970	303.05	43.30
9	6,800	295.65	42.25	7,140	310.45	44.35
9.5	6,940	301.75	43.15	7,290	317.00	45.30
10	7,100	308.70	44.10	7,460	324.35	46.35
10.5	7,260	315.65	45.10	7,630	331.75	47.40
11	7,420	322.65	46.10	7,800	339.15	48.45
11.5	7,580	329.60	47.10	7,960	346.10	49.45
12	7,730	336.10	48.05	8,120	353.05	50.45
12.5	7,890	343.05	49.09	8,290	360.45	51.50
13	8,040	349.60	49.95	8,450	367.40	52.50
13.5	8,200	356.55	50.95	8,610	374.35	53.50
14	8,380	364.35	52.05	8,800	382.65	54.70
14.5	8,540	371.30	53.05	8,970	390.00	55.75
15	8,710	378.70	54.10	9,150	397.85	56.85
15.5	8,880	386.10	55.20	9,330	405.65	57.95
16	9,060	393.95	56.30	9,520	413.95	59.15
16.5	9,240	401.75	57.40	9,710	422.20	60.35
17	9,430	410.00	58.60	9,910	430.90	61.60
17.5	9,590	417.00	59.60	10,070	437.85	62.55
18	9,790	425.65	60.85	10,280	447.00	63.90
18.5	10,030	436.10	62.30	10,540	458.30	65.50
19	10,240	445.25	63.65	10,760	467.85	66.85

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
กลุ่มที่ 1 หมวดแรงงาน

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
19.5	10,440	453.95	64.85	10,970	477.00	68.15
20	10,640	462.65	66.10	11,180	486.10	69.45
20.5	10,850	471.75	67.40	11,400	495.65	70.85
21	11,070	481.30	68.80	11,630	505.65	72.25
21.5	11,290	490.90	70.15	11,860	515.65	73.70
22	11,510	500.45	71.50	12,090	525.65	75.10
22.5	11,740	510.45	72.95	12,330	536.10	76.60
23	11,960	520.00	74.30	12,560	546.10	78.05
23.5	12,200	530.45	75.80	12,810	557.00	79.60
24	12,440	540.90	77.30	13,070	568.30	81.20

สำนักงาน ก.พ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
กลุ่มที่ 1 หมวดกึ่งฝีมือ

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
1	4,630	201.30	28.80	4,870	211.75	30.25
1.5	4,740	206.10	29.45	4,980	216.55	30.95
2	4,850	210.90	30.15	5,100	221.75	31.70
2.5	4,970	216.10	30.90	5,220	227.00	32.45
3	5,080	220.90	31.60	5,340	232.20	33.20
3.5	5,180	225.25	32.20	5,440	236.55	33.80
4	5,310	230.90	33.00	5,580	242.65	34.70
4.5	5,410	235.25	33.65	5,690	247.40	35.35
5	5,530	240.45	34.35	5,810	252.65	36.10
5.5	5,680	247.00	35.30	5,970	259.60	37.10
6	5,840	253.95	36.30	6,140	267.00	38.15
6.5	6,000	260.90	37.30	6,300	273.95	39.15
7	6,160	267.85	38.30	6,470	281.30	40.20
7.5	6,310	274.35	39.20	6,630	288.30	41.20
8	6,470	281.30	40.20	6,800	295.65	42.25
8.5	6,630	288.30	41.20	6,970	303.05	43.30
9	6,800	295.65	42.25	7,140	310.45	44.35
9.5	6,940	301.75	43.15	7,290	317.00	45.30
10	7,100	308.70	44.10	7,460	324.35	46.35
10.5	7,260	315.65	45.10	7,630	331.75	47.40
11	7,420	322.65	46.10	7,800	339.15	48.45
11.5	7,580	329.60	47.10	7,960	346.10	49.45
12	7,730	336.10	48.05	8,120	353.05	50.55
12.5	7,890	343.05	49.09	8,290	360.45	51.50
13	8,040	349.60	49.95	8,450	367.40	52.50
13.5	8,200	356.55	50.95	8,610	374.35	53.50
14	8,380	364.35	52.05	8,800	382.65	54.70
14.5	8,540	371.30	53.05	8,970	390.00	55.75
15	8,710	378.70	54.10	9,150	397.85	56.85
15.5	8,880	386.10	55.20	9,330	405.65	57.95
16	9,060	393.95	56.30	9,520	413.95	59.15
16.5	9,240	401.75	57.40	9,710	422.20	60.35
17	9,430	410.00	58.60	9,910	430.90	61.60
17.5	9,590	417.00	59.60	10,070	437.85	62.55
18	9,790	425.65	60.85	10,280	447.00	63.90
18.5	10,030	436.10	62.30	10,540	458.30	65.50
19	10,240	445.25	63.65	10,760	467.85	66.85

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
กลุ่มที่ 1 หมวดกึ่งฝีมือ

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
19.5	10,440	453.95	64.85	10,970	477.00	68.15
20	10,640	462.65	66.10	11,180	486.10	69.45
20.5	10,850	471.75	67.40	11,400	495.65	70.85
21	11,070	481.30	68.80	11,630	505.65	72.25
21.5	11,290	490.90	70.15	11,860	515.65	73.70
22	11,510	500.45	71.50	12,090	525.65	75.10
22.5	11,740	510.45	72.95	12,330	536.10	76.60
23	11,960	520.00	74.30	12,560	546.10	78.05
23.5	12,200	530.45	75.80	12,810	557.00	79.60
24	12,440	540.90	77.30	13,070	568.30	81.20
24.5	12,670	550.90	78.70	13,310	578.70	82.70
25	13,100	569.60	81.40	13,760	598.30	85.50
25.5	13,360	580.90	83.00	14,030	610.00	87.15
26	13,620	592.20	84.60	14,310	622.20	88.90
26.5	13,870	603.05	86.15	14,570	633.50	90.50
27	14,140	614.80	87.85	14,850	645.65	92.25

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 1 หมวดฝีมือ

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
1	4,630	201.30	28.80	4,870	211.75	30.25
1.5	4,740	206.10	29.45	4,980	216.55	30.95
2	4,850	210.90	30.15	5,100	221.75	31.70
2.5	4,970	216.10	30.90	5,220	227.00	32.45
3	5,080	220.90	31.60	5,340	232.20	33.20
3.5	5,180	225.25	32.20	5,440	236.55	33.80
4	5,310	230.90	33.00	5,580	242.65	34.70
4.5	5,410	235.25	33.65	5,690	247.40	35.35
5	5,530	240.45	34.35	5,810	252.65	36.10
5.5	5,680	247.00	35.30	5,970	259.60	37.10
6	5,840	253.95	36.30	6,140	267.00	38.15
6.5	6,000	260.90	37.30	6,300	273.95	39.15
7	6,160	267.85	38.30	6,470	281.30	40.20
7.5	6,310	274.35	39.20	6,630	288.30	41.20
8	6,470	281.30	40.20	6,800	295.65	42.25
8.5	6,630	288.30	41.20	6,970	303.05	43.30
9	6,800	295.65	42.25	7,140	310.45	44.35
9.5	6,940	301.75	43.15	7,290	317.00	45.30
10	7,100	308.70	44.10	7,460	324.35	46.35
10.5	7,260	315.65	45.10	7,630	331.75	47.40
11	7,420	322.65	46.10	7,800	339.15	48.45
11.5	7,580	329.60	47.10	7,960	346.10	49.45
12	7,730	336.10	48.05	8,120	353.05	50.55
12.5	7,890	343.05	49.09	8,290	360.45	51.50
13	8,040	349.60	49.95	8,450	367.40	52.50
13.5	8,200	356.55	50.95	8,610	374.35	53.50
14	8,380	364.35	52.05	8,800	382.65	54.70
14.5	8,540	371.30	53.05	8,970	390.00	55.75
15	8,710	378.70	54.10	9,150	397.85	56.85
15.5	8,880	386.10	55.20	9,330	405.65	57.95
16	9,060	393.95	56.30	9,520	413.95	59.15
16.5	9,240	401.75	57.40	9,710	422.20	60.35
17	9,430	410.00	58.60	9,910	430.90	61.60
17.5	9,590	417.00	59.60	10,070	437.85	62.55
18	9,790	425.65	60.85	10,280	447.00	63.90
18.5	10,030	436.10	62.30	10,540	458.30	65.50
19	10,240	445.25	63.65	10,760	467.85	66.85

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
กลุ่มที่ 1 หมวดฝีมือ

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
19.5	10,440	453.95	64.85	10,970	477.00	68.15
20	10,640	462.65	66.10	11,180	486.10	69.45
20.5	10,850	471.75	67.40	11,400	495.65	70.85
21	11,070	481.30	68.80	11,630	505.65	72.25
21.5	11,290	490.90	70.15	11,860	515.65	73.70
22	11,510	500.45	71.50	12,090	525.65	75.10
22.5	11,740	510.45	72.95	12,330	536.10	76.60
23	11,960	520.00	74.30	12,560	546.10	78.05
23.5	12,200	530.45	75.80	12,810	557.00	79.60
24	12,440	540.90	77.30	13,070	568.30	81.20
24.5	12,670	550.90	78.70	13,310	578.70	82.70
25	13,100	569.60	81.40	13,760	598.30	85.50
25.5	13,360	580.90	83.00	14,030	610.00	87.15
26	13,620	592.20	84.60	14,310	622.20	88.90
26.5	13,870	603.05	86.15	14,570	633.50	90.50
27	14,140	614.80	87.85	14,850	645.65	92.25
27.5	14,410	626.55	89.55	15,140	658.30	94.05
28	14,700	639.15	91.35	15,440	671.30	95.90
28.5	14,970	650.90	93.00	15,720	683.50	97.65
29	15,260	663.50	94.80	16,030	697.00	99.60

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 1 หมวดฝีมือพิเศษระดับต้น

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
1	4,630	201.30	28.80	4,870	211.75	30.25
1.5	4,740	206.10	29.45	4,980	216.55	30.95
2	4,850	210.90	30.15	5,100	221.75	31.70
2.5	4,970	216.10	30.90	5,220	227.00	32.45
3	5,080	220.90	31.60	5,340	232.20	33.20
3.5	5,180	225.25	32.20	5,440	236.55	33.80
4	5,310	230.90	33.00	5,580	242.65	34.70
4.5	5,410	235.25	33.65	5,690	247.40	35.35
5	5,530	240.45	34.35	5,810	252.65	36.10
5.5	5,680	247.00	35.30	5,970	259.60	37.10
6	5,840	253.95	36.30	6,140	267.00	38.15
6.5	6,000	260.90	37.30	6,300	273.95	39.15
7	6,160	267.85	38.30	6,470	281.30	40.20
7.5	6,310	274.35	39.20	6,630	288.30	41.20
8	6,470	281.30	40.20	6,800	295.65	42.25
8.5	6,630	288.30	41.20	6,970	303.05	43.30
9	6,800	295.65	42.25	7,140	310.45	44.35
9.5	6,940	301.75	43.15	7,290	317.00	45.30
10	7,100	308.70	44.10	7,460	324.35	46.35
10.5	7,260	315.65	45.10	7,630	331.75	47.40
11	7,420	322.65	46.10	7,800	339.15	48.45
11.5	7,580	329.60	47.10	7,960	346.10	49.45
12	7,730	336.10	48.05	8,120	353.05	50.55
12.5	7,890	343.05	49.09	8,290	360.45	51.50
13	8,040	349.60	49.95	8,450	367.40	52.50
13.5	8,200	356.55	50.95	8,610	374.35	53.50
14	8,380	364.35	52.05	8,800	382.65	54.70
14.5	8,540	371.30	53.05	8,970	390.00	55.75
15	8,710	378.70	54.10	9,150	397.85	56.85
15.5	8,880	386.10	55.20	9,330	405.65	57.95
16	9,060	393.95	56.30	9,520	413.95	59.15
16.5	9,240	401.75	57.40	9,710	422.20	60.35
17	9,430	410.00	58.60	9,910	430.90	61.60
17.5	9,590	417.00	59.60	10,070	437.85	62.55
18	9,790	425.65	60.85	10,280	447.00	63.90
18.5	10,030	436.10	62.30	10,540	458.30	65.50
19	10,240	445.25	63.65	10,760	467.85	66.85

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 1 หมวดฝีมือพิเศษระดับต้น

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
19.5	10,440	453.95	64.85	10,970	477.00	68.15
20	10,640	462.65	66.10	11,180	486.10	69.45
20.5	10,850	471.75	67.40	11,400	495.65	70.85
21	11,070	481.30	68.80	11,630	505.65	72.25
21.5	11,290	490.90	70.15	11,860	515.65	73.70
22	11,510	500.45	71.50	12,090	525.65	75.10
22.5	11,740	510.45	72.95	12,330	536.10	76.60
23	11,960	520.00	74.30	12,560	546.10	78.05
23.5	12,200	530.45	75.80	12,810	557.00	79.60
24	12,440	540.90	77.30	13,070	568.30	81.20
24.5	12,670	550.90	78.70	13,310	578.70	82.70
25	13,100	569.60	81.40	13,760	598.30	85.50
25.5	13,360	580.90	83.00	14,030	610.00	87.15
26	13,620	592.20	84.60	14,310	622.20	88.90
26.5	13,870	603.05	86.15	14,570	633.50	90.50
27	14,140	614.80	87.85	14,850	645.65	92.25
27.5	14,410	626.55	89.55	15,140	658.30	94.05
28	14,700	639.15	91.35	15,440	671.30	95.90
28.5	14,970	650.90	93.00	15,720	683.50	97.65
29	15,260	663.50	94.80	16,030	697.00	99.60
29.5	15,560	676.55	96.55	16,340	710.45	101.50
30	15,850	689.15	98.45	16,650	723.95	103.45
30.5	16,150	702.20	100.35	16,960	737.40	105.35
31	16,440	714.80	102.15	17,270	750.90	107.30
31.5	16,730	727.40	103.95	17,570	763.95	109.15
32	17,020	740.00	105.75	17,880	777.40	111.10
32.5	17,320	753.05	107.60	18,190	790.90	113.00
33	17,600	765.25	109.35	18,480	803.50	114.80
33.5	17,890	777.85	111.15	18,790	817.00	116.75
34	18,190	790.90	113.00	19,100	830.45	118.65

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 2 หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
1	7,170	311.75	44.55	7,530	327.40	46.80
1.5	7,360	320.00	45.75	7,730	336.10	48.05
2	7,560	328.70	47.00	7,940	345.25	49.35
2.5	7,740	336.55	48.10	8,130	353.50	50.50
3	7,940	345.25	49.35	8,340	362.65	51.85
3.5	8,130	353.50	50.50	8,540	371.30	53.05
4	8,320	361.75	51.70	8,740	380.00	54.30
4.5	8,540	371.30	53.05	8,970	390.00	55.75
5	8,770	381.30	54.50	9,210	400.45	57.25
5.5	8,990	390.90	55.85	9,440	410.45	58.65
6	9,230	401.30	57.35	9,700	421.75	60.25
6.5	9,480	412.20	58.90	9,960	433.05	61.90
7	9,700	421.75	60.25	10,190	443.05	63.30
7.5	9,940	432.20	61.75	10,440	453.95	64.85
8	10,190	443.05	63.30	10,700	465.25	66.50
8.5	10,470	455.25	65.05	11,000	478.30	68.35
9	10,770	468.30	66.90	11,310	491.75	70.25
9.5	11,060	480.90	68.70	11,620	505.25	72.20
10	11,350	493.50	70.50	11,920	518.30	74.05
10.5	11,650	506.55	72.40	12,240	532.20	76.05
11	11,930	518.70	74.10	12,530	544.80	77.85
11.5	12,220	531.30	75.90	12,840	558.30	79.80
12	12,530	544.80	77.85	13,160	572.20	81.75
12.5	12,820	557.40	79.65	13,470	585.65	83.70
13	13,110	570.00	81.45	13,770	598.70	85.55
13.5	13,400	582.65	83.25	14,070	611.75	87.40
14	13,690	595.25	85.05	14,380	625.25	89.35
14.5	13,980	607.85	86.85	14,680	638.30	91.20
15	14,280	620.90	88.70	15,000	652.20	93.20
15.5	14,560	633.05	90.45	15,290	664.80	95.00
16	14,860	646.10	92.30	15,610	678.70	97.00
16.5	15,160	659.15	94.20	15,920	692.20	98.90
17	15,460	672.20	96.05	16,240	706.10	100.90
17.5	15,760	685.25	97.90	16,550	719.60	102.80
18	16,070	698.70	99.85	16,880	733.95	104.85
18.5	16,380	712.20	101.75	17,200	747.85	106.85
19	16,710	726.55	103.80	17,550	763.05	109.05

สำนักงาน ก.จ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 2 หมวดฝีมือพิเศษระดับกลาง

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
19.5	17,030	740.45	105.80	17,890	777.85	111.15
20	17,360	754.80	107.85	18,230	792.65	113.25
20.5	17,700	769.60	109.95	18,590	808.30	115.50
21	18,040	784.35	112.05	18,950	823.95	117.75
21.5	18,380	799.15	114.20	19,300	839.15	119.90
22	18,720	813.95	116.30	19,660	854.80	122.15
22.5	19,080	829.60	118.55	20,040	871.30	124.50
23	19,420	844.35	120.65	20,400	887.00	126.75
23.5	19,780	860.00	122.90	20,770	903.05	129.05
24	20,130	875.25	125.05	21,140	919.15	131.35
24.5	20,470	890.00	127.15	21,500	934.80	133.55
25	20,830	905.65	129.40	21,880	951.30	135.90
25.5	21,170	920.45	131.50	22,230	966.55	138.10
26	21,520	935.65	133.70	22,600	982.65	140.40
26.5	21,880	951.30	135.90	22,980	999.15	142.75
27	22,220	966.10	138.05	23,340	1,014.80	145.00

สำนักงาน ก.พ.

บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 3 หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
19.5	20,990	912.65	130.40	22,040	958.30	136.90
20	21,410	930.90	133.00	22,490	977.85	139.70
20.5	21,820	948.70	135.55	22,920	996.55	142.40
21	22,250	967.40	138.20	23,370	1,016.10	145.20
21.5	22,680	986.10	140.90	23,820	1,035.65	147.95
22	23,110	1,004.80	143.55	24,270	1,055.25	150.75
22.5	23,550	1,023.95	146.30	24,730	1,075.25	153.65
23	23,990	1,043.05	149.05	25,190	1,095.25	156.50
23.5	24,730	1,075.25	153.65	25,970	1,129.15	161.35
24	25,200	1,095.65	156.55	26,460	1,150.45	164.35
24.5	25,690	1,117.00	159.60	26,980	1,173.05	167.60
25	26,170	1,137.85	162.55	27,480	1,194.80	170.70
25.5	26,690	1,160.45	165.80	28,030	1,218.70	174.10
26	27,200	1,182.65	168.95	28,560	1,241.75	177.40
26.5	27,720	1,205.25	172.20	29,110	1,265.65	180.85
27	28,260	1,228.70	175.55	29,680	1,290.45	184.35
27.5	28,780	1,251.30	178.80	30,220	1,313.95	187.75
28	29,320	1,274.80	182.15	30,790	1,338.70	191.25
28.5	29,840	1,297.40	185.35	31,340	1,362.65	194.70
29	30,360	1,320.00	188.60	31,880	1,386.10	198.05
29.5	30,900	1,343.50	191.95	32,450	1,410.90	201.60
30	31,420	1,366.10	195.20	33,000	1,434.80	205.00
30.5	31,960	1,389.60	198.55	33,560	1,459.15	208.45
31	32,480	1,412.20	201.75	34,110	1,483.05	211.90
31.5	33,020	1,435.65	205.10	34,680	1,507.85	215.45
32	33,540	1,458.30	208.35	35,220	1,531.30	218.80



บัญชีปรับเทียบอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

กลุ่มที่ 3 หมวดฝีมือพิเศษระดับสูง

ลำดับที่	อัตราค่าจ้างเดิม			อัตราค่าจ้างใหม่		
	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง	รายเดือน	รายวัน	รายชั่วโมง
1	8,770	381.30	54.50	9,210	400.45	57.25
1.5	8,990	390.90	55.85	9,440	410.45	58.65
2	9,230	401.30	57.35	9,700	421.75	60.25
2.5	9,480	412.20	58.90	9,960	433.05	61.90
3	9,700	421.75	60.25	10,190	443.05	63.30
3.5	9,940	432.20	61.75	10,440	453.95	64.85
4	10,190	443.05	63.60	10,700	465.25	66.50
4.5	10,470	455.25	65.05	11,000	478.30	68.35
5	10,770	468.30	66.90	11,310	491.75	70.25
5.5	11,060	480.90	68.70	11,620	505.25	72.20
6	11,350	493.50	70.50	11,920	518.30	74.05
6.5	11,650	506.55	72.40	12,240	532.20	76.05
7	11,930	518.70	74.10	12,530	544.80	77.85
7.5	12,220	531.30	75.90	12,840	558.30	79.80
8	12,530	544.80	77.85	13,160	572.20	81.75
8.5	12,880	560.00	80.00	13,530	588.30	85.05
9	13,240	575.65	82.25	13,910	604.80	86.40
9.5	13,610	591.75	84.55	14,300	621.75	88.85
10	13,960	607.00	86.75	14,660	637.40	91.10
10.5	14,330	623.05	89.05	15,050	654.35	93.50
11	14,690	638.70	91.25	15,430	670.90	95.85
11.5	15,040	653.95	93.45	15,800	687.00	98.15
12	15,410	670.00	95.75	16,190	703.95	100.60
12.5	15,780	686.10	98.05	16,570	720.45	102.95
13	16,110	700.45	100.10	16,920	735.65	105.10
13.5	16,480	716.55	102.40	17,310	752.65	107.55
14	16,840	732.20	104.60	17,690	769.15	109.90
14.5	17,200	747.85	106.85	18,060	785.25	112.20
15	17,560	763.50	109.10	18,440	801.75	114.55
15.5	17,910	778.70	111.25	18,810	817.85	116.85
16	18,280	794.80	113.55	19,200	834.80	119.30
16.5	18,640	810.45	115.80	19,580	851.30	121.65
17	19,010	826.55	118.10	19,970	868.30	124.05
17.5	19,390	843.05	120.45	20,360	885.25	126.50
18	19,790	860.45	122.95	20,780	903.50	129.10
18.5	20,180	877.40	125.35	21,190	921.30	131.65
19	20,590	895.25	127.90	21,620	940.00	134.30





ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง (ฉบับที่ ๒)

.....

โดยที่ได้มีการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นฐานคำนวณอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง จึงสมควรปรับปรุงบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่จะได้รับ จำแนกตามช่วงเงินเดือนและคุณวุฒิการศึกษาที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓(๒) และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๔ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้มีมติปรับปรุงการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับรองว่าคุณวุฒินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับรองว่าคุณวุฒินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (ฉบับที่ ๒)"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ผลเลิกพัฒนาเงินเพิ่มตามคุณวุฒิ โดยประกาศ ก.จ.จ. พช เรื่อง หลักเกณฑ์ หลาวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือน หลาจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม ฯ (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 13 ธ.ค. 56

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีเงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่จะได้รับจำแนกตามช่วงเงินเดือนและคุณวุฒิการศึกษาที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งท้ายประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดอัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม สำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรับรองว่าคุณวุฒินั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

นายกองเอก

(วิลาส รุจิวัฒนพงศ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

เงินเพิ่มตามคุณวุฒิสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่จะได้รับ
จำแนกตามช่วงเงินเดือนและคุณวุฒิการศึกษาที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๑	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔-๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	๑๔,๓๘๐ – ๑๕,๐๐๐	๓,๒๕๐	
		๑๕,๒๙๐ – ๑๕,๙๒๐	๓,๐๕๐	
		๑๖,๑๙๐ – ๑๖,๘๘๐	๒,๘๔๐	
		๑๖,๙๒๐ – ๑๗,๖๙๐	๒,๕๒๐	
		๑๗,๘๙๐ – ๑๘,๕๙๐	๒,๒๑๐	
		๑๘,๘๑๐ – ๑๙,๔๑๐	๑,๘๙๐	
		๑๙,๕๘๐ – ๒๐,๐๔๐	๑,๕๘๐	
		๒๐,๓๒๐ – ๒๐,๙๙๐	๑,๒๖๐	
		๒๑,๑๔๐ – ๒๑,๘๘๐	๙๕๐	
		๒๒,๐๔๐ – ๒๒,๗๐๐	๖๓๐	
		๒๒,๙๒๐ – ๒๓,๓๔๐	๓๒๐	
๒	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๔-๕ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	๑๔,๓๘๐ – ๑๕,๐๐๐	๓,๒๕๐	
		๑๕,๒๙๐ – ๑๕,๙๒๐	๓,๐๕๐	
		๑๖,๑๙๐ – ๑๖,๘๘๐	๒,๘๔๐	
		๑๖,๙๒๐ – ๑๗,๖๙๐	๒,๕๒๐	
		๑๗,๘๙๐ – ๑๘,๕๙๐	๒,๒๑๐	
		๑๘,๘๑๐ – ๑๙,๔๑๐	๑,๘๙๐	
		๑๙,๕๘๐ – ๒๐,๐๔๐	๑,๕๘๐	
		๒๐,๓๒๐ – ๒๐,๙๙๐	๑,๒๖๐	
		๒๑,๑๔๐ – ๒๑,๘๘๐	๙๕๐	
		๒๒,๐๔๐ – ๒๒,๗๐๐	๖๓๐	
		๒๒,๙๒๐ – ๒๓,๓๔๐	๓๒๐	

ตัวอย่าง

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๓	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	๑๓,๗๗๐ – ๑๔,๓๘๐	๓,๒๕๐	
		๑๔,๖๖๐ – ๑๕,๔๓๐	๓,๐๕๐	
		๑๕,๖๑๐ – ๑๕,๙๒๐	๒,๘๔๐	
		๑๖,๑๙๐ – ๑๖,๒๔๐	๒,๖๓๐	
		๑๖,๕๕๐ – ๑๗,๑๐๐	๒,๕๒๐	
		๑๗,๒๐๐ – ๑๗,๓๑๐	๒,๓๑๐	
		๑๗,๕๕๐ – ๑๗,๖๙๐	๒,๒๑๐	
		๑๗,๘๙๐ – ๑๘,๐๖๐	๒,๑๐๐	
		๑๘,๒๓๐ – ๑๘,๔๗๐	๑,๘๙๐	
		๑๘,๕๙๐ – ๑๘,๘๑๐	๑,๗๙๐	
		๑๘,๙๕๐ – ๑๙,๕๘๐	๑,๕๘๐	
		๑๙,๖๖๐ – ๒๐,๓๖๐	๑,๒๖๐	
		๒๐,๔๐๐ – ๒๐,๗๘๐	๑,๐๕๐	
		๒๐,๗๙๐ – ๒๑,๑๙๐	๙๕๐	
		๒๑,๒๔๐ – ๒๑,๖๒๐	๘๔๐	
		๒๑,๗๑๐ – ๒๒,๐๔๐	๖๓๐	
		๒๒,๑๔๐ – ๒๒,๔๙๐	๓๒๐	
๔	วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทันตกรรมของทันตแพทยสภา ที่มีกำหนดเวลาศึกษาอบรมไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบประกอบวิชาชีพทันตกรรมแล้ว หรือหนังสืออนุมัติบัตรในสาขาวิชาเดียวกันกับวุฒิบัตร	๑๓,๗๗๐ – ๑๔,๓๘๐	๓,๒๕๐	
		๑๔,๖๖๐ – ๑๕,๔๓๐	๓,๐๕๐	
		๑๕,๖๑๐ – ๑๕,๙๒๐	๒,๘๔๐	
		๑๖,๑๙๐ – ๑๖,๒๔๐	๒,๖๓๐	
		๑๖,๕๕๐ – ๑๗,๑๐๐	๒,๕๒๐	
		๑๗,๒๐๐ – ๑๗,๓๑๐	๒,๓๑๐	
		๑๗,๕๕๐ – ๑๗,๖๙๐	๒,๒๑๐	
		๑๗,๘๙๐ – ๑๘,๐๖๐	๒,๑๐๐	
		๑๘,๒๓๐ – ๑๘,๔๗๐	๑,๘๙๐	
		๑๘,๕๙๐ – ๑๘,๘๑๐	๑,๗๙๐	
		๑๘,๙๕๐ – ๑๙,๕๘๐	๑,๕๘๐	
		๑๙,๖๖๐ – ๒๐,๓๖๐	๑,๒๖๐	
		๒๐,๔๐๐ – ๒๐,๗๘๐	๑,๐๕๐	
		๒๐,๗๙๐ – ๒๑,๑๙๐	๙๕๐	
		๒๑,๒๔๐ – ๒๑,๖๒๐	๘๔๐	
		๒๑,๗๑๐ – ๒๒,๐๔๐	๖๓๐	
		๒๒,๑๔๐ – ๒๒,๔๙๐	๓๒๐	

ยกเลิก

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๕	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๑๓,๗๗๐ – ๑๔,๓๘๐	๓,๒๕๐	
		๑๔,๖๖๐ – ๑๕,๔๓๐	๓,๐๕๐	
		๑๕,๖๑๐ – ๑๕,๙๒๐	๒,๘๔๐	
		๑๖,๑๙๐ – ๑๖,๒๔๐	๒,๖๓๐	
		๑๖,๕๕๐ – ๑๗,๑๐๐	๒,๕๒๐	
		๑๗,๒๐๐ – ๑๗,๓๑๐	๒,๓๑๐	
		๑๗,๕๕๐ – ๑๗,๖๙๐	๒,๒๑๐	
		๑๗,๘๙๐ – ๑๘,๐๖๐	๒,๑๐๐	
		๑๘,๒๓๐ – ๑๘,๔๗๐	๑,๘๙๐	
		๑๘,๕๙๐ – ๑๘,๘๑๐	๑,๗๙๐	
		๑๘,๙๕๐ – ๑๙,๕๘๐	๑,๕๘๐	
		๑๙,๖๖๐ – ๒๐,๓๖๐	๑,๒๖๐	
		๒๐,๔๐๐ – ๒๐,๗๘๐	๑,๐๕๐	
		๒๐,๗๙๐ – ๒๑,๑๙๐	๙๕๐	
		๒๑,๒๔๐ – ๒๑,๖๒๐	๘๔๐	
		๒๑,๗๑๐ – ๒๒,๐๔๐	๖๓๐	
		๒๒,๑๔๐ – ๒๒,๔๙๐	๓๒๐	
๖	ปริญญาโททั่วไป หรือเทียบเท่า	๑๐,๑๙๐ – ๑๐,๗๐๐	๒,๔๒๐	
		๑๐,๙๕๐ – ๑๑,๓๑๐	๒,๓๑๐	
		๑๑,๔๕๐ – ๑๑,๙๖๐	๒,๒๑๐	
		๑๒,๒๒๐ – ๑๒,๕๓๐	๒,๐๐๐	
		๑๒,๗๓๐ – ๑๓,๒๓๐	๑,๘๙๐	
		๑๓,๔๗๐ – ๑๓,๙๑๐	๑,๖๘๐	
		๑๔,๐๓๐ – ๑๔,๓๑๐	๑,๔๗๐	
		๑๔,๓๘๐ – ๑๔,๖๖๐	๑,๓๗๐	
		๑๔,๖๘๐ – ๑๔,๘๕๐	๑,๑๖๐	
		๑๕,๐๐๐ – ๑๕,๐๕๐	๑,๐๕๐	
		๑๕,๑๔๐ – ๑๕,๔๓๐	๙๕๐	
		๑๕,๔๔๐ – ๑๕,๖๑๐	๘๔๐	
		๑๕,๗๒๐ – ๑๕,๙๒๐	๗๔๐	
		๑๖,๐๓๐ – ๑๖,๒๔๐	๕๓๐	
		๑๖,๓๔๐ – ๑๖,๖๔๐	๔๒๐	
		๑๖,๖๕๐ – ๑๗,๑๐๐	๒๑๐	

ยกเลิก

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๗	ปริญญาแพทย์ศาสตรบัณฑิต ปริญญาทันตแพทย-ศาสตรบัณฑิต หรือปริญญาสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต	๑๐,๑๙๐ – ๑๐,๗๐๐	๒,๔๒๐	
		๑๐,๙๕๐ – ๑๑,๓๑๐	๒,๓๑๐	
		๑๑,๔๕๐ – ๑๑,๙๖๐	๒,๒๑๐	
		๑๒,๒๒๐ – ๑๒,๕๓๐	๒,๐๐๐	
		๑๒,๗๓๐ – ๑๓,๒๓๐	๑,๘๙๐	
		๑๓,๔๗๐ – ๑๓,๙๑๐	๑,๖๘๐	
		๑๔,๐๓๐ – ๑๔,๓๑๐	๑,๔๗๐	
		๑๔,๓๘๐ – ๑๔,๖๖๐	๑,๓๗๐	
		๑๔,๖๘๐ – ๑๔,๘๕๐	๑,๑๖๐	
		๑๕,๐๐๐ – ๑๕,๐๕๐	๑,๐๕๐	
		๑๕,๑๔๐ – ๑๕,๔๓๐	๙๕๐	
		๑๕,๔๔๐ – ๑๕,๖๑๐	๘๔๐	
		๑๕,๗๒๐ – ๑๕,๙๒๐	๗๔๐	
		๑๖,๐๓๐ – ๑๖,๒๔๐	๕๓๐	
		๑๖,๓๔๐ – ๑๖,๖๔๐	๔๒๐	
		๑๖,๖๕๐ – ๑๗,๑๐๐	๒๑๐	
๘	ปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิต (หลักสูตร ๖ ปี)	๑๐,๑๙๐ – ๑๐,๗๐๐	๒,๔๒๐	
		๑๐,๙๕๐ – ๑๑,๓๑๐	๒,๓๑๐	
		๑๑,๔๕๐ – ๑๑,๙๖๐	๒,๒๑๐	
		๑๒,๒๒๐ – ๑๒,๕๓๐	๒,๐๐๐	
		๑๒,๗๓๐ – ๑๓,๒๓๐	๑,๘๙๐	
		๑๓,๔๗๐ – ๑๓,๙๑๐	๑,๖๘๐	
		๑๔,๐๓๐ – ๑๔,๓๑๐	๑,๔๗๐	
		๑๔,๓๘๐ – ๑๔,๖๖๐	๑,๓๗๐	
		๑๔,๖๘๐ – ๑๔,๘๕๐	๑,๑๖๐	
		๑๕,๐๐๐ – ๑๕,๐๕๐	๑,๐๕๐	
		๑๕,๑๔๐ – ๑๕,๔๓๐	๙๕๐	
		๑๕,๔๔๐ – ๑๕,๖๑๐	๘๔๐	
		๑๕,๗๒๐ – ๑๕,๙๒๐	๗๔๐	
		๑๖,๐๓๐ – ๑๖,๒๔๐	๕๓๐	
		๑๖,๓๔๐ – ๑๖,๖๔๐	๔๒๐	
		๑๖,๖๕๐ – ๑๗,๑๐๐	๒๑๐	

ยกเลิก

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม	หมายเหตุ
๙	ประกาศนียบัตรชั้นสูง หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตที่มีหลักสูตรการศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิปริญญาทั่วไปในข้อ ๑๑	๙,๑๔๐ – ๙,๙๖๐ ๑๐,๑๕๐ – ๑๑,๐๐๐ ๑๑,๑๘๐ – ๑๑,๙๖๐ ๑๒,๐๙๐ – ๑๒,๘๔๐ ๑๒,๙๗๐ – ๑๓,๘๒๐ ๑๓,๙๑๐ – ๑๔,๖๖๐ ๑๔,๖๘๐ – ๑๔,๘๑๐ ๑๕,๐๐๐ – ๑๕,๐๖๐	๘๐๐ ๗๔๐ ๖๓๐ ๕๓๐ ๔๒๐ ๓๒๐ ๒๑๐ ๑๑๐	
๑๐	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายเฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในหลักสูตร ๕ ปี	๙,๑๔๐ – ๙,๙๖๐ ๑๐,๑๕๐ – ๑๑,๐๐๐ ๑๑,๑๘๐ – ๑๑,๙๖๐ ๑๒,๐๙๐ – ๑๒,๘๔๐ ๑๒,๙๗๐ – ๑๓,๘๒๐ ๑๓,๙๑๐ – ๑๔,๖๖๐ ๑๔,๖๘๐ – ๑๔,๘๑๐ ๑๕,๐๐๐ – ๑๕,๐๖๐	๘๐๐ ๗๔๐ ๖๓๐ ๕๓๐ ๔๒๐ ๓๒๐ ๒๑๐ ๑๑๐	
๑๑	ปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิในข้อ ๑๒ หรือข้อ ๑๓ หรือเทียบเท่า	๘,๓๔๐ – ๙,๑๔๐ ๙,๒๑๐ – ๙,๙๖๐ ๑๐,๑๕๐ – ๑๐,๗๖๐ ๑๐,๙๕๐ – ๑๑,๖๓๐ ๑๑,๗๐๐ – ๑๒,๔๗๐ ๑๒,๕๓๐ – ๑๓,๓๑๐ ๑๓,๔๗๐ – ๑๓,๙๑๐	๘๐๐ ๗๔๐ ๖๓๐ ๕๓๐ ๔๒๐ ๓๒๐ ๒๑๐	
๑๒	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	๗,๔๖๐ – ๘,๙๗๐ ๙,๑๔๐ – ๑๐,๗๐๐ ๑๐,๗๖๐ – ๑๒,๐๙๐	๒๑๐ ๑๖๐ ๑๑๐	

ยกเลิก

ที่	คุณวุฒิที่บรรจุเข้ารับราชการ	ช่วงอัตราเงินเดือน	จำนวนเงินที่ปรับเพิ่ม
๑๓	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือไม่น้อยกว่า ๔ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	๖,๘๐๐ – ๘,๙๗๐ ๙,๑๔๐ – ๑,๐๗๐๐ ๑๐,๗๖๐ -๑๒,๐๙๐	๒๑๐ ๑๖๐ ๑๑๐
๑๔	ประกาศนียบัตรวิชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	๖,๐๕๐ – ๖,๒๗๐ ๖,๔๐๐ – ๖,๕๓๐ ๖,๖๓๐ – ๘,๙๗๐ ๙,๑๔๐ – ๑๐,๗๐๐ ๑๐,๗๖๐ – ๑๒,๐๙๐	๓๖๐ ๓๒๐ ๒๑๐ ๑๖๐ ๑๑๐
๑๕	ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น และประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	๕,๓๔๐ – ๖,๓๐๐ ๖,๔๐๐ – ๖,๕๓๐ ๖,๖๓๐ – ๘,๙๗๐ ๙,๑๔๐ – ๑๐,๗๐๐	๓๖๐ ๓๒๐ ๒๑๐ ๑๖๐

ยกเลิก



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒)

โดยที่ได้มีการปรับเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในอัตราร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นฐานคำนวณอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๔ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้มีมติกำหนดอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้างท้ายประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗ และให้ใช้บัญชีค่าตอบแทนท้ายประกาศนี้แทน

~~ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความใน (๓) ของข้อ ๒๘ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗ และให้ใช้บัญชีค่าตอบแทนท้ายประกาศนี้แทน~~

~~"(๓) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนในอัตราเดือนละ ๕,๓๔๐ บาท"~~

ข้อ ๓ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ปรับอัตราค่าตอบแทนที่ผู้นั้นได้รับอยู่ในอันดับและขั้นใดให้เข้าอันดับและขั้นตามบัญชีค่าตอบแทนท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ ประกาศนี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

นายกองเอก
(วิลาศ รุจิวัฒนพงศ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์

ข้อ 2 ยกเลิกโดยประกาศ ก.จ.จ. ฉบับที่ 3 เรื่อง หลักเกณฑ์ทดแทนเงินเดือนพนักงานจ้าง (ฉบับ
ลงวันที่ 30 ก.ค. 57.

บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ปี 2554

ขั้น	จ. 1	จ. 2	จ. 3	จ. 4	จ. 5	จ. 6
28		19,100	22,600	27,960		
27.5		18,790	22,230	27,490		
27		18,480	21,880	27,030	35,220	
26.5		18,190	21,500	26,580	34,680	
26		17,880	21,140	26,120	34,110	
25.5	15,540	17,570	20,770	25,660	33,560	
25	15,290	17,270	20,400	25,190	33,000	
24.5	15,060	16,960	20,040	24,730	32,450	
24	14,810	16,650	19,660	24,270	31,880	
23.5	14,560	16,340	19,300	23,820	31,340	
23	14,320	16,030	19,100	23,340	30,790	
22.5	14,060	15,720	18,790	22,980	30,220	
22	13,820	15,540	18,480	22,600	29,680	
21.5	13,570	15,290	18,190	22,230	29,110	
21	13,310	15,060	17,880	21,880	28,880	
20.5	13,070	14,810	17,570	21,500	28,430	
20	12,810	14,560	17,270	21,140	27,960	53,080
19.5	12,560	14,320	16,960	20,770	27,490	52,260
19	12,330	14,060	16,650	20,400	27,030	51,450
18.5	12,090	13,820	16,340	20,040	26,580	50,640
18	11,860	13,570	16,030	19,660	26,120	49,830
17.5	11,630	13,310	15,720	19,300	25,660	49,010
17	11,400	13,070	15,540	19,100	25,190	48,200
16.5	11,180	12,810	15,290	18,790	24,730	47,380
16	10,970	12,560	15,060	18,480	24,270	46,560
15.5	10,760	12,330	14,810	18,190	23,820	45,750
15	10,540	12,090	14,560	17,880	23,340	44,930
14.5	10,280	11,860	14,320	17,570	22,980	44,130
14	10,070	11,630	14,060	17,270	22,600	43,310
13.5	9,910	11,400	13,820	16,960	22,230	42,490
13	9,710	11,180	13,570	16,650	21,880	41,670
12.5	9,520	10,970	13,310	16,340	21,500	40,890
12	9,330	10,760	13,070	16,030	21,140	40,100
11.5	9,150	10,540	12,810	15,720	20,770	39,360
11	8,970	10,280	12,560	15,440	20,400	38,620
10.5	8,800	10,070	12,330	15,140	20,040	37,880
10	8,590	9,910	12,090	14,850	19,660	37,120
9.5	8,430	9,710	11,860	14,570	19,300	36,410
9	8,260	9,520	11,630	14,310	18,950	35,690
8.5	8,100	9,330	11,400	14,030	18,590	34,980
8	7,950	9,150	11,180	13,760	18,230	34,270
7.5	7,790	8,970	10,970	13,500	17,890	33,550
7	7,640	8,800	10,760	13,230	17,550	32,850
6.5	7,480	8,610	10,540	12,970	17,200	32,110
6	7,330	8,450	10,350	12,730	16,880	31,400
5.5	7,210	8,290	10,150	12,470	16,550	30,700
5	7,050	8,120	9,950	12,220	16,240	29,980
4.5	6,920	7,960	9,740	11,960	15,920	29,280
4	6,790	7,800	9,540	11,700	15,610	28,560
3.5	6,650	7,630	9,340	11,450	15,290	27,850
3	6,530	7,460	9,140	11,200	15,000	27,160
2.5	6,400	7,290	8,930	10,950	14,680	26,460
2	6,270	7,140	8,740	10,700	14,380	25,770
1.5	6,160	6,970	8,540	10,440	14,070	25,080
1	6,050	6,800	8,340	10,190	13,770	24,400



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
และสายงานนิติการ (ฉบับที่๒)

โดยที่เป็นการสมควรลดขั้นตอนการปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับ ๘ ให้แล้วเสร็จ ณ จังหวัด โดยมิต้องเสนอเรื่องขอความเห็นชอบคณะกรรมการกลาง อันจะทำให้การประเมินเป็นไปด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๓(๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔ จึงให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูงในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สายงานนิติการ พ.ศ. ๒๕๕๐ ดังต่อไปนี้

ยกเลิก

ข้อ ๑. ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ (ฉบับที่ ๒)

ข้อ ๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกความใน ๓.๒.๔ และ ๓.๒.๕ ของ ๓.๒ ของข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"๓.๒.๔ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง เป็นระดับ ๘ว หรือ ๘วช ระดับ ๙วช หรือ ๙ชช ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาเห็นชอบ เว้นแต่การให้ความเห็นชอบในระดับ ๙วช หรือ ๙ชช ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรายงานผลต่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาเห็นชอบก่อน โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

ยกเลิก โดยประกาศ ก.จ.ก.พช เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนหลากตำแหน่ง พรก.อบจ. ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูง ในสายงานวิทยาศาสตร์ฯ พ.ศ. 2557 ลงวันที่ 30 ก.ย. 57

๑) รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๘ว หรือ ๘วช ๙วช หรือ ๙ชช

๒) ระบุภารกิจที่จะมอบหมายให้ผู้ที่ขอปรับระดับตำแหน่งรับผิดชอบ

๓) เปรียบเทียบปริมาณงานก่อนและหลังการขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง

๔) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๕) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๓ ปี

" ๓.๒.๕ เมื่อได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง เป็นระดับ ๘ว หรือ ๘วช ๙วช หรือ ๙ชช แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพจากสถาบันการศึกษา หรือจากส่วนราชการ หรือองค์กรวิชาชีพ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวน ๓ คน เป็นคณะกรรมการประเมินผลงานความชำนาญการและความเชี่ยวชาญ "

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบขั้นสูงในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ.๒๕๕๐ ให้ส่งเรื่องคืนให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาดำเนินการตามประกาศนี้ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๔

(นายจิรายุทธ วัจนะรัตน์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดค่าตอบแทนการตรวจประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (ฉบับที่ ๒)

.....

เพื่อให้การกำหนดค่าตอบแทนการตรวจประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ครั้งที่ ๙/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๓ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๔ จึงให้ยกเลิกความในข้อ ๒.๒ ของข้อ ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดค่าตอบแทนการตรวจประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"๒.๒ คณะกรรมการประเมินผลงานด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้ได้รับค่าตอบแทนของผู้ขอรับการประเมิน ๑ ราย ดังนี้

(๑) ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ในอัตราคนละ ๑,๐๐๐ บาท
(๒) ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ในอัตราคนละ ๑,๓๐๐ บาท
(๓) ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ ในอัตราคนละ ๓,๐๐๐ บาท"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(นายจิรายุทธ วัฒนะวัฒน์)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์