รวมประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
(เล่มที่ ๔) ประจำปี ๒๕๕๘

กองการเจ้าหน้าที่
ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
โทรศัพท์ ๐-๕๖๗๒-๑๘๕๖ ต่อ ๘๐๓

สารบัญ

ลำดับ	ชื่อประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์	หน้า
	<u>ปี ๒๕๕๘</u>	
๑๓๙	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกความในข้อ ๑๙ (๘) หน้า ๙๙)**	๖๑๖
๑๔๐	เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกความในข้อ ๒๗๒ ของประกาศ ก.จ.จ. พช ลว ๑ พ.ย. ๔๕)**	๖๑๗
๑๔๑	เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกความในข้อ ๑๙๒ (ข) ของประกาศ ก.จ.จ. พช ลว ๑ พ.ย. ๔๕ ยกเลิกหน้า ๑๓๓)**	๖๑๘
๑๔๒	เรื่อง ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกความในข้อ ๑๔ ของประกาศ ก.จ.จ. พช ลว ๑ พ.ย. ๔๕)**	๖๑๙
๑๔๓	กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘ **(เพิ่มเติมความในข้อ ๑๙๖ ของประกาศ ก.จ.จ. พช ลว ๑ พ.ย. ๔๕ เป็น ๑๙๖/๑)**	๖๒๐
๑๔๔	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘ **(เพิ่มเติมความในข้อ ๑๓ ของประกาศ ก.จ.จ. พช ลว ๑ พ.ย. ๔๕ เป็น ๑๓/๑)**	๖๒๑
๑๔๕	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ **(ยกเลิกหน้า ๘๖ และ ๑๓๔)**	๖๒๒
๑๔๖	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติการ (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกหน้า ๔๓๔)**	๖๓๓
๑๔๗	เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกหน้า ๒๐๕)**	๖๗๕
๑๔๘	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๘ **(ยกเลิกหน้า ๑๘๘ และ ๓๙๘)**	๖๗๙
๑๔๙	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๘	๗๐๖

ลำดับ	ชื่อประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์	หน้า
๑๕๐	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๘	๗๑๒
๑๕๑	เรื่อง แก้ไขชื่อประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยววินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินทางการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เป็น หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) ตามมติที่ประชุม ก.จ.จ. ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘	๗๑๔
๑๕๒	เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘	๗๓๒
๑๕๓	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกหน้า ๓๗๔)**	๗๔๖
๑๕๔	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๒๕๕๘ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘	๗๕๐
๑๕๕	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘	๗๕๑
๑๕๖	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๙	๗๕๒
๑๕๗	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ **(ยกเลิกความในข้อ ๒๔๓ วรรคสอง ของประกาศ ก.จ.จ. พช ลว ๑ พ.ย. ๔๕)**	๗๕๔
๑๕๘	เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ในคราวประชุม ก.จ.จ. จังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘	๗๕๕
๑๕๙	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกความในข้อ ๓๘ ถึง ๔๒ ของประกาศ ก.จ.จ. พช ลว ๑ พ.ย. ๔๕)**	๗๖๗
๑๖๐	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกโดยหน้า ๘๕๕)**	๗๗๐
๑๖๑	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘	๗๗๒
๑๖๒	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘	๗๗๗

ลำดับ	ชื่อประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์	หน้า
๑๖๓	เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง(ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกหน้า ๕๓๐)**	๗๗๙
๑๖๔	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกข้อ โดยหน้า ๘๕๗)**	๗๘๕
๑๖๕	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกหน้า ๓๒๒)**	๗๘๙
๑๖๖	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘	๗๙๔
๑๖๗	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ **(ยกเลิกความในข้อ ๒๙๙ ถึง ๓๑๑ ของประกาศ ก.จ.จ. พช ลว ๑ พ.ย. ๔๕)**	๗๙๖
๑๖๘	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ **(แก้ไขข้อความ โดย ฉบับที่ ๒ หน้า ๘๖๑) และยกเลิกหน้า ๘๘, ๑๘๐,๒๕๑ และ ๕๒๓**	๘๐๑
๑๖๙	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ **(แก้ไขข้อความ โดย ฉบับที่ ๒ หน้า ๘๘๖)**	๘๒๖
๑๗๐	เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ **(แก้ไขข้อความ โดย ฉบับที่ ๒ หน้า ๘๙๘)**	๘๓๘

.....

(นายอรรณพ พรหมเศรณี)

ผู้ตรวจสอบ

.....

(นายพงศ์พล แสนนอก)

ผู้รับรอง

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ปี ๒๕๕๘

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติแก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๑๙ (๘) ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"(๘) ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

(ก) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(ข) ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ

(ค) หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ"

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จให้การดำเนินการนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติแก้ไขประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ประกาศกำหนดการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๒๗๒ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒๗๒ ในการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด	เป็นประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	เป็นกรรมการ
(๓) ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น	เป็นกรรมการ
(๔) ข้าราชการในส่วนราชการอื่นที่เห็นสมควร	เป็นกรรมการ
(๕) หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล"	เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จให้การดำเนินการนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศกำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๗ เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติแก้ไขประกาศกำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๑๙๒ (๗) (ข) ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑๙๒ (๗) วิธีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(ข) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน และผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่ากองเป็นกรรมการ โดยมีหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่"

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จให้การดำเนินการนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลมีความชัดเจน อันจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติแก้ไขประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑๔ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรรมการ และให้หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ"

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่แล้วเสร็จให้การดำเนินการนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ระดับ ๑๐

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มเติมความในข้อ ๑๙๖ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ดังนี้

"ข้อ ๑๙๖/๑ <u>เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐</u>

(๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ต้องเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนในระดับ ๑๐

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันแต่งตั้งต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหนักกว่าภาคทัณฑ์หรือต้องโทษในคดีอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๕) ได้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด"

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐาน ของตำแหน่ง เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมการกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มเติมความในข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

"ข้อ ๑๓/๑ ระดับตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีได้ ๑๐ ระดับ คือ ระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔ ระดับ ๕ ระดับ ๖ ระดับ ๗ ระดับ ๘ ระดับ ๙ และระดับ ๑๐ โดยตำแหน่ง ระดับ ๑ เป็นระดับต่ำสุด เรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแหน่งระดับ ๑๐ เป็นระดับสูงสุด

ข้อ ๑๓/๒ ตำแหน่งระดับ ๑๐ ได้แก่ ตำแหน่ง สำหรับผู้บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขนาดพิเศษ ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบความยากและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ"

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมอันจะเป็นประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๔ ในการสอบคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทนก็ได้ โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นเป็นเจ้าของบัญชีสอบคัดเลือกและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบคัดเลือก

ข้อ ๕ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก

๕.๑ กรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดำเนินการสอบคัดเลือกมอบหมาย

/(๔) ท้องถิ่น...

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

(๕) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ และมีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

๕.๒ กรณีร้องขอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทน ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) ผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน

(๕) เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้อีกไม่เกิน ๒ คน

ข้อ ๖ คณะกรรมการสอบคัดเลือกอาจแต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง กรรมการด้านอื่น ๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ แล้วให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศเป็นการทั่วไป

ข้อ ๘ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.จ. กำหนด โดยแจ้งเป็นหนังสือ

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

ข้อ ๑๐ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ และจะกำหนดให้รับสมัครสอบทางระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

ข้อ ๑๑ ผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกในวันรับสมัครสอบคัดเลือก

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

/ข้อ ๑๓ การตัดสิน...

ข้อ ๑๓ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

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

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกรายงานให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทราบ เพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบภาคที่เกิดการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกให้ยกเลิกการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

กรณีหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริต ให้ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจในการยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้น

ข้อ ๑๖ เมื่อได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบผ่านเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยระบุคะแนนที่ได้ในแต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาคและลำดับที่ที่สอบคัดเลือกได้ รายงานต่อหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อดำเนินการประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ต่อไป

ข้อ ๑๗ การประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า เว้นแต่การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้บริหารเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

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

/ข้อ ๑๘...

ข้อ ๑๘ การดำเนินการสอบคัดเลือก ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ดำเนินการดังต่อไปนี้

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

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

(๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนด วัน เวลา และสถานที่สอบประกาศผลสอบหรืออื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานไปยัง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๑๙ การใดที่ได้ดำเนินการก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

บรรดามาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไข มติ หรือคำสั่งใดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ หลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

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

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

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

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

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

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

ให้ประเมินบุคคลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือประเมินตามเอกสาร หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆ โดยมีแบบแสดงรายการการให้คะแนนให้ชัดเจน ในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านความประพฤติและด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหรือด้านอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

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

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

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

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

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

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

ให้ประเมินบุคคลด้วยวิธีสัมภาษณ์ หรือประเมินตามเอกสาร หรือวิธีการอื่นๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่างๆ โดยมีแบบแสดงรายการการให้คะแนนให้ชัดเจนในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติ และด้านคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือด้านอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก
ตามข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๗

---

๑. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานของตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

ทุกตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนดของตำแหน่งที่เปิดสอบ

๓) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

๒. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะเป็นสายงานผู้บริหารในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑ หัวหน้าฝ่าย ๖ (ตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ๖)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

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

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๒ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานทั่วไป ๗)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

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

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๔ หัวหน้าฝ่าย ๖ (นักบริหารงานนโยบายและแผน ๖)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๓๓. นต. ทดน

๒.๕ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานนโยบายและแผน ๗)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๖ หัวหน้าฝ่าย ๖ (นักบริหารงานการคลัง ๖)

๑) ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการคลัง หรือการเงินและบัญชี หรือการจัดเก็บรายได้ หรือการพัสดุ หรือการตรวจสอบภายใน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารงานการคลังมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๗ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานการคลัง ๗)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๘ ผู้อำนวยการกองคลัง ๘ หรือผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานการคลัง ๘)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๙ หัวหน้าฝ่าย ๖ (นักบริหารงานช่าง ๖)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านการช่าง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๐ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานช่าง ๗)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๑ ผู้อำนวยการกองช่าง ๘ หรือผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานช่าง ๘)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๒ หัวหน้าฝ่าย ๖ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่า

๒) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๓ หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๗)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ๘ หรือ ผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานสาธารณสุข ๘)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๕ ตำแหน่งนักบริหารการศึกษา ๖

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๖ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๗ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๘ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘ หรือรองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘)

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

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๒.๑๙ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และ

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๓. การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงานในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๓.๑ รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๘)

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

๒) กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๓.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ๗)

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

๒) กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งโอนมาจากข้าราชการประเภทอื่น ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารตามสายงานนั้น ตั้งแต่โอนมาดำรงตำแหน่งบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๓.๓ นักบริหารสายงานอื่น

๑) เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือผู้อำนวยการส่วน หรือหัวหน้าฝ่าย ในระดับเดียวกับตำแหน่งที่เปิดสอบ

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๔. การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก

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

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

๕. การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาในตำแหน่งและคุณสมบัติ ดังนี้

๕.๑ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

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

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ.กำหนด

๕.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

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

๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

๓) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ.กำหนด

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
(ฉบับที่ ๓)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๕ เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) มีขั้นตอนชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและรักษาผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความชำนาญและประสบการณ์สูงในงานด้านกฎหมายไว้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ จึงให้มีประกาศนี้ขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๓) ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๓)"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้รายละเอียดท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

(รายละเอียดท้ายประกาศ ก.จ.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
คัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘)

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
บุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘ ให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	๑
<u>กรณีที่ ๑</u> หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก)	
๑. คุณสมบัติผู้ขอรับการคัดเลือก	
๒. การพิจารณาคัดเลือก	
๓. เกณฑ์การคัดเลือก	
๔. แบบการพิจารณา	
๕. การโอนสังกัด	
<u>กรณีที่ ๒</u> หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น)	๙
๑. คุณสมบัติผู้ขอรับการคัดเลือก	
๒. การพิจารณาคัดเลือก	
๓. เกณฑ์การคัดเลือก	
๔. แบบการพิจารณา	
๕. การโอนสังกัด	
๒. ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ระดับ ๓-๘	๑๒
๓. การตรวจสอบการให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร	๑๔
ภาคผนวก	๑๙
- การกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมที่คาดหวังของตำแหน่งนิติกรฯ	
- ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่น ๑๔ ลักษณะงาน	
- แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรประกอบสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรกหรือให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น (แล้วแต่กรณี))	

---

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

<u>กรณีที่ ๑</u> หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.

(กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก)

การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร ให้พิจารณาดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติผู้ขอรับการคัดเลือก

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘

๒. การพิจารณาคัดเลือก

การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.พิจารณาจาก ๒ ส่วน คือ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล และการประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

ก) การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

ให้พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรผู้ขอรับการคัดเลือกให้สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ก.ตามที่กำหนดในประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ โดยพิจารณาใน ๓ ส่วน คือ

๑) การได้รับประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง

๑.๑) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ ซึ่งจัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสำนักงาน ก.จ. ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๗ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรหลักสูตรที่ ก.จ. หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง หรือ

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๖ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับต้น หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๗-๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับกลาง หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า

๑.๓) หลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.จ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง เช่นเดียวกับแนวทางข้างต้น

๒) ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

๒.๑) ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่สังกัดในวันที่ขอรับการคัดเลือก

๒.๒) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนิติกร และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ในวันยื่นคำขอรับการคัดเลือก ดังนี้

นิติกร ระดับ ๓-๕ - ปริญญาตรีสาขาวิชานิติศาสตร์ - ปริญญาโทสาขาวิชานิติศาสตร์ - ปริญญาเอาสาขาวิชานิติศาสตร์	 ไม่น้อยกว่า ๔ ปี ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
นิติกร ระดับ ๖-๗	ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
นิติกร ระดับ ๘	ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๓) <u>การนับระยะเวลาปฏิบัติงานด้านกฎหมายให้พิจารณาตามแนวทางดังนี้</u>

(๑) <u>ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๕ นิติกร ระดับ ๖-๗ และนิติกร ระดับ ๘ ที่จะขอรับ พ.ต.ก.ครั้งแรก ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในระดับตำแหน่งนิติกรทุกระดับซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐมานับรวมได้ทั้งหมด</u>

<u>ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๕ ที่ได้รับวุฒิสูงขึ้นให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ก่อนจะได้รับวุฒิสูงขึ้นมานับรวมได้ โดยให้นับได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่ใช้วุฒิปริญญาในสาขาวิชานิติศาสตร์ระดับเดิม ทั้งนี้ หากคำนวณระยะเวลาปฏิบัติงานด้านกฎหมายดังกล่าวแล้วมีเศษไม่ถึงหนึ่งเดือนให้คิดเป็นหนึ่งเดือน</u>

(๒) <u>ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๕ และนิติกร ระดับ ๖-๗ ที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับ พ.ต.ก.แล้ว ต่อมาได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกรในระดับสูงขึ้น หากจะขอรับ พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในระดับตำแหน่งที่จะขอรับ พ.ต.ก. เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี</u>

<u>ทั้งนี้ หากผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับคำสั่งมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นซึ่งมิใช่ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐไม่ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วงดังกล่าวมานับรวมระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง</u>

๓) สัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

๓.๑) พิจารณาจากระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมายระหว่างที่ผู้ขอรับคัดเลือกตำแหน่งนิติกร ตามข้อ ๒.๒) โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้เป็นฐานการคำนวณนั้นต้องเป็นระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- เป็นงานด้านกฎหมายของทางราชการซึ่งมีลักษณะงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างใน ๑๔ ลักษณะงาน ดังนี้

<u>ลักษณะงานที่ ๑</u> : การตรวจและปรับยกร่างข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ

<u>ลักษณะงานที่ ๒</u> : การพัฒนาและวิจัยกฎหมายและระเบียบ

ลักษณะงานที่ ๓ : การให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย
ลักษณะงานที่ ๔ : การร่างสัญญาและการบริหารสัญญา
ลักษณะงานที่ ๕ : การดำเนินการทางวินัย
ลักษณะงานที่ ๖ : การทำสำนวนการไต่สวน สำนวนการสอบสวน หรือ สำนวนการสืบสวน จากการร้องเรียน ร้องทุกข์ การตรวจสอบหรือสืบสวนการสอบสวน และการแสวงหาข้อเท็จจริง
ลักษณะงานที่ ๗ : การดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง คดีในศาลปกครอง คดีในศาลรัฐธรรมนูญ หรือคดีอื่น
ลักษณะงานที่ ๘ : การพิจารณาและตรวจสอบคำอุทธรณ์หรือคำโต้แย้ง
ลักษณะงานที่ ๙ : การเผยแพร่ให้ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบ
ลักษณะงานที่ ๑๐ : การบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง
ลักษณะงานที่ ๑๑ : การดำเนินมาตรการทางปกครอง (ยกเว้นการดำเนินเกี่ยวกับการอุทธรณ์)
ลักษณะงานที่ ๑๒ : การดำเนินการเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคดี
ลักษณะงานที่ ๑๓ : การเตรียมการระงับข้อพิพาท
ลักษณะงานที่ ๑๔ : งานด้านกฎหมายอื่นที่ ก.จ.รับรอง

(คำอธิบายลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละลักษณะงานปรากฏตามเอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

- เป็นงานที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจริงในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งนิติกร และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ซึ่งงานดังกล่าวอาจเป็นงานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) หรือเป็นงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) และ/หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และ

- เป็นงานหลักของตำแหน่งนิติกรตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๒) ให้เปรียบเทียบระยะเวลาที่ผู้ขอรับการคัดเลือกใช้เพื่อปฏิบัติงานด้านกฎหมายให้บรรลุผลสำเร็จกับระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละปี โดยมาตรฐานการทำงานของข้าราชการต่อคนต่อปี คิดเป็น ๒๓๐ วัน หรือ ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๓.๓) ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องมีระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานหลักด้านกฎหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

<u>๓.๔) ในกรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายไม่ต่อเนื่องกันระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในแต่ละช่วงเวลาจะต้องมีสัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</u>

ข) การประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้ขอรับการคัดเลือกว่าเป็นนิติกรคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญ มีความยุ่งยากซับซ้อน และส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยแยกพิจารณาออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล มีแนวการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายเพื่อประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) ขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน ๔ คน ได้แก่ รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายที่ ก.จ.จ. คัดเลือก ๑ คน และอัยการจังหวัดหรือผู้แทน เป็นกรรมการ โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้ช่วยเลขานุการ รับผิดชอบการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับเงิน พ.ต.ก.ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

๑.๒) ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกจัดทำผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายและระเบียบดีเด่นหรือข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนางานด้านกฎหมายและระเบียบ พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุง/พัฒนางานดังกล่าวให้ดีขึ้น จำนวน ๑ โครงการ โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- เป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายและระเบียบ ที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งนิติกร และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) โดยไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานขึ้นใหม่เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ **หรือ** เป็นข้อเสนอการปรับปรุง หรือพัฒนาระบบงาน หรืองานด้านกฎหมายและระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จัดทำขึ้นหลังจากผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.จ. หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง และได้มีการนำไปปฏิบัติงานจริงแล้ว

- ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

- กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือกได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้นจากผู้บังคับบัญชาด้วย

- ผลงานที่ได้นำมาเสนอเพื่อประเมินสำหรับเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอขอให้พิจารณาคัดเลือกเพื่อให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.อีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานหรือข้อเสนอปรับปรุง/พัฒนางานที่นำเสนอดังกล่าวต้องแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้ ความสามารถด้านกฎหมายและระเบียบ ทักษะในการปรับใช้และการตีความกฎหมายและระเบียบและสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

๑.๓) ให้พิจารณาจากระดับความรู้ความเข้าใจ รวมไปถึงทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการร่างกฎหมายและระเบียบ การปรับใช้กฎหมายและตีความกฎหมายของผู้ขอรับการคัดเลือกอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีระดับความยากที่แตกต่างกันในแต่ละระดับตำแหน่งตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนิติการ โดยอาจจำแนกเกณฑ์การพิจารณาออกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

<u>กรณีที่หนึ่ง</u> นำเสนอ "ผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายและระเบียบ" มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	คำอธิบาย
ผ่าน	ผลงานด้านกฎหมายและระเบียบที่นำเสนอ มีลักษณะดังนี้ - เป็นผลงานที่มีคุณภาพงานดีเด่นและมีความยุ่งยากของงานสูง และ - เป็นผลงานที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย ข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ การปรับใช้กฎหมายและการตีความกฎหมายที่<u>สูงกว่า</u>ระดับมาตรฐานของแต่ละระดับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ - เป็นผลงานที่มีการนำไปปฏิบัติจริงและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ
ไม่ผ่าน	ผลงานด้านกฎหมายและระเบียบที่นำเสนอ มีลักษณะดังนี้ - ผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานที่มีคุณภาพและความยุ่งยากระดับปานกลางตามมาตรฐานที่กำหนด และ/หรือ - <u>ไม่</u> สะท้อนให้เห็นถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย ข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ การปรับใช้กฎหมายและการตีความกฎหมายที่<u>สูงกว่าระดับมาตรฐาน</u>ของแต่ละระดับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ/หรือ - เป็นผลงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จจริงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

<u>สำหรับการเสนอผลงานที่มีความต่อเนื่องหรือคาบเกี่ยวกัน อาทิ ผลงานเริ่มต้นดำเนินการในขณะดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๕ แล้วเสร็จในช่วงดำรงตำแหน่งระดับ ๖-๗ หรือผลงานเริ่มต้นในขณะดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๖-๗ แล้วเสร็จในช่วงดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ผลงานที่ผ่านการพิจารณาจะต้องเป็นผลงานที่มีคุณภาพ มีความยุ่งยากของงานสูงและเป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริง โดยต้องแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในงานที่สูงกว่าระดับมาตรฐานของระดับตำแหน่งที่ขอรับ พ.ต.ก.</u>

<u>กรณีที่สอง</u> นำเสนอ "ข้อเสนอการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายและระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)" มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	คำอธิบาย
ผ่าน	ข้อเสนอการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายที่นำเสนอมีลักษณะดังนี้ - เป็นข้อเสนอที่เกิดจากการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.จ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรองมาประยุกต์ใช้และนำไปปฏิบัติจริง และ - เป็นข้อเสนอที่ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เช่น ร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น ระเบียบ หรือประกาศท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบผ่านความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นแล้ว เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนน	คำอธิบาย
ไม่ผ่าน	ข้อเสนอการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายและระเบียบที่นำเสนอมีลักษณะดังนี้ - ไม่ได้เป็นข้อเสนอที่เกิดจากการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.จ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรองมาประยุกต์ใช้ และ/หรือ - เป็นข้อเสนอที่ไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติจริง และ/หรือ ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

๑.๔) ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ **"ผ่าน"** การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

๒) การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๒.๑) ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับพิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลโดยเปรียบเทียบกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรแต่ละตำแหน่งซึ่งได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน และหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะตรวจสอบการพิจารณาประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทางและวิธีการที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	<u>ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป</u>
ดีมาก	ได้คะแนนร้อยละ ๘๐-๘๙
ดี	ได้คะแนนร้อยละ ๗๐-๗๙
พอใช้	ได้คะแนนร้อยละ ๖๐-๖๙
ต้องปรับปรุง	ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๒) ผู้ขอรับการคัดเลือกที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลจะต้องได้คะแนนในระดับดีขึ้นไปหรือได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๓) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธานกรรมการ ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทนเป็นกรรมการ มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการ <u>กรณีคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งที่ระบุไว้ ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวทำหน้าที่แทน</u> เป็นผู้ตรวจสอบผลการประเมิน โดยมีแนวทางและวิธีการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรเพื่อคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. จากการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานและบันทึกผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังกับการปฏิบัติงานจริง โดยกำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับการปฏิบัติงานด้านกฎหมายตามที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

๓. เกณฑ์การคัดเลือก

การตัดสินว่าผู้ขอรับการคัดเลือกผู้ใดผ่านการคัดเลือกและเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ก.จะต้องเป็นผู้ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ตามข้อ ๒ ก) **และ** จะต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลและการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลตาม ข้อ ๒ ข) ตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง ๒ ส่วน

๔. แบบการพิจารณา

แบบการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ประกอบด้วย ๒ แบบ **(เอกสารตามภาคผนวกแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานฯ กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรกหรือได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้น)** ดังนี้

๔.๑ **<u>แบบ พ.ต.ก. ๑-๑</u>** : แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร เป็นแบบฟอร์มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๓-๘ ใช้แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในการขอรับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรกตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

- <u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อมูลทั่วไป (ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน การได้รับคำสั่งมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานอื่น)
- <u>ส่วนที่ ๒</u> ประวัติการปฏิบัติงาน (หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน และสรุปการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย)
- <u>ส่วนที่ ๓</u> ผลงานดีเด่นและข้อเสนอการพัฒนางาน
- <u>ส่วนที่ ๔</u> ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

๔.๒ **<u>แบบ พ.ต.ก. ๑-๒</u>** : แบบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร เป็นแบบที่ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับเงิน พ.ต.ก. ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

- <u>ส่วนที่ ๑</u> การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล **(*กรอกเฉพาะประวัติส่วนบุคคลรายละเอียดอื่นๆ ไม่ต้องกรอก)**
- <u>ส่วนที่ ๒</u> สรุปผลการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรม (ในส่วนของการให้คะแนนจากองค์ประกอบการประเมิน วิธีการประเมิน ความเห็นของผู้ประเมินและสรุปผลการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลให้ผู้ขอรับการประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินดำเนินการเอง **ยกเว้นในส่วนของข้อ ๕) ความเห็นของหัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เว้นไว้ให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่/หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด (กรณีไม่มี กจ.) ตรวจสอบเอง** ไม่ต้องกรอก)
- <u>ส่วนที่ ๓</u> สรุปผลการประเมินความรู้ความสามารถ **(หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ดำเนินการตรวจสอบเอง)**

๕. การโอนสังกัด

๕.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว เมื่อโอนมาดำรงตำแหน่งนิติกรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดใด ให้ได้รับเงินดังกล่าวในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นต่อไป

๕.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการประเมินเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) โดยสมบูรณ์แล้ว เมื่อโอนมาดำรงตำแหน่งนิติกรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดใด ให้สามารถใช้ผลการผ่านการประเมินนั้นมาขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นได้

๕.๓ กรณีผู้ขอรับการประเมินได้ยื่นแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรต่อต้นสังกัดเดิม แล้วต่อมาได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดใหม่ ให้ต้นสังกัดเดิมพิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลให้แล้วเสร็จ แล้วส่งแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้สำนักงาน ก.จ.จ.ต้นสังกัดใหม่ของผู้ขอรับการประเมิน เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดใหม่พิจารณา

๕.๔ กรณีต้นสังกัดผู้ขอรับการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลได้พิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลเสร็จแล้ว และได้ส่งแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดเดิมพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลแล้ว ต่อมาผู้ขอรับการประเมินได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดใหม่ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดเดิมพิจารณาให้แล้วเสร็จ แล้วส่งผลการพิจารณาให้ ก.จ.จ. สังกัดใหม่พิจารณามีมติ และให้ถือว่าผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดเดิม เป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดใหม่โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดใหม่พิจารณาอีก

<u>กรณีที่ ๒</u> **หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง** (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น)

การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.อยู่เดิม และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือก

ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๓-๕ หรือระดับ ๖-๗ อยู่เดิม และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว และจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่งดังกล่าว

๒. การพิจารณาคัดเลือก

พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกว่าสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น ตามที่กำหนดในประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ หรือไม่ โดยพิจารณาใน ๓ ส่วน คือ

๑) การได้รับประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง

๑.๑) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นหรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.อยู่เดิม และจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นจะต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ ซึ่งจัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงาน ก.จ. ดังนี้

- ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๓-๕ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ๖-๗ แล้ว จะขอรับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๖-๗ ได้ต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖
- ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๖-๗ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๘ แล้ว จะขอรับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.จ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง หรือ

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.อยู่เดิม และจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นจะต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ดังนี้

- ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๓-๕ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ๖-๗ แล้ว จะขอรับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๖-๗ ได้ต้องรับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับกลาง หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า
- ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๖-๗ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๘ แล้ว จะขอรับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับกลาง หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า

๑.๓) **หลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.จ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง** เช่นเดียวกับแนวทางข้างต้น

๒) ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนิติกรและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ไม่น้อยกว่า ๒ ปีในวันยื่นคำขอรับการคัดเลือก

๓) สัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

พิจารณาจากระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมายระหว่างที่ผู้ขอรับการคัดเลือกดำรงตำแหน่งนิติกรและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระหว่างที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราเดิมก่อนเลื่อนระดับตำแหน่ง

ทั้งนี้ ให้นำแนวทางและเกณฑ์การพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลเพื่อคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ตามกรณีที่ ๑ มาใช้โดยอนุโลม

๓. เกณฑ์การคัดเลือก

การตัดสินว่าผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรผู้ใดผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติตามข้อ ๒. **(<u>ไม่ต้องส่งในส่วนที่ ๓</u> ตามแบบ พ.ต.ก. ๑-๑ ผลงานดีเด่นและข้อเสนอการพัฒนางาน)**

๔. แบบการพิจารณา

แบบการพิจารณาการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ๒ แบบ **(เอกสารตามภาคผนวกแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานฯ กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรกหรือได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น)** ดังนี้

๔.๑) **<u>แบบ พ.ต.ก.๑-๑</u>** : แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร เป็นแบบฟอร์มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรใช้แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

- <u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อมูลทั่วไป (ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน การได้รับคำสั่งมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานอื่น ประวัติการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร)
- <u>ส่วนที่ ๒</u> ประวัติการปฏิบัติงาน (หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน และสรุปผลการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย)
- <u>ส่วนที่ ๓</u> ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

๔.๒) **<u>แบบ พ.ต.ก.๑-๒</u>** : แบบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร เป็นแบบที่ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง และต้องจัดส่งให้สำนักงาน ก.จ.จ.เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอ ก.จ.จ.พิจารณาตรวจสอบต่อไป

๕. การโอนสังกัด

๕.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว เมื่อโอนมาดำรงตำแหน่งนิติกรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดใด ให้ได้รับเงินดังกล่าวในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นต่อไป

๓.๑ การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

ก) ให้ ก.จ.จ.กำหนดแนวทางและวิธีการคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ขอรับการคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.และกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมที่คาดหวังของตำแหน่งนิติกรเป็นการล่วงหน้า แล้วแจ้งเวียนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดทราบ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับพิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ขอรับการคัดเลือกตามแนวทางและวิธีการที่กำหนด ตาม ก)

ค) ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบการพิจารณาประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทางและวิธีการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมฯ ตามที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

กรณีที่พบว่าผู้ขอรับการคัดเลือกไม่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ และ/หรือการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรม ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการคัดเลือกแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้ขอรับการคัดเลือกทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

๓.๒ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

ก) ให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ในฐานะฝ่ายเลขานุการนำเสนอผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายหรือระเบียบดีเด่น หรือข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายเพื่อประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) พิจารณาตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข) ให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ในฐานะฝ่ายเลขานุการจัดทำรายงานการประชุม บันทึกความเห็น ข้อสังเกต และมติของคณะกรรมการฯ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

<u>**ขั้นตอนที่ ๔**</u> ให้สำนักงาน ก.จ.จ.จัดทำสรุปผลการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ทั้งในส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและส่วนการประเมินความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรม สำหรับกรณีการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก และในส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลสำหรับกรณีการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง (ตามแบบ พ.ต.ก.๑-๒) พร้อมระบุเหตุผลแล้ว เสนอ ก.จ.จ.พิจารณาคัดเลือก และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการคัดเลือกฯ ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในแต่ละระดับตำแหน่ง โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเจ้าสังกัดได้รับแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับกำหนดเงินเพิ่ม

สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (แบบ พ.ต.ก. ๑-๑) ซึ่งมีรายละเอียดและเอกสารแนบครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่กำหนดโดยไม่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ และไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศ ก.จ.จ.

<u>การให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในแต่ละระดับตำแหน่งตั้งแต่วันที่สำนักงาน ก.จ.จ. ได้รับหนังสือแก้ไขผลงาน ในครั้งที่ผ่านการคัดเลือกนั้น</u>

ในการนี้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมายงานด้านกฎหมายที่มีความสำคัญ และยุ่งยากและส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรผู้ได้รับเงิน พ.ต.ก.รับผิดชอบด้วย

<u>ขั้นตอนที่ ๕</u> ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเจ้าสังกัดรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.แต่ละราย พร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้ สำนักงาน ก.จ.จ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรได้รับเงิน พ.ต.ก. เพื่อนำเสนอ ก.จ.จ.ตรวจสอบต่อไป

ให้สำนักงาน ก.จ.จ.รายงานไปยังสำนักงาน ก.จ.ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่สำนักงาน ก.จ.จ.ได้รับรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.แต่ละราย พร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบและกำกับด้านมาตรฐาน ตามแบบรายงาน (แบบ พ.ต.ก. กลาง) ในกรณีผู้ขอรับการประเมินรายใดมีคุณสมบัติหรือผลงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด สำนักงาน ก.จ.อาจเสนอ ก.จ. พิจารณาเพื่อให้มีการแก้ไขเป็นเฉพาะกรณีได้

<u>กรณีที่ ๒ ขั้นตอนการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง</u> (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น) ให้นำกรณีที่ ๑ มาใช้โดยอนุโลม

---

๓. การตรวจสอบการให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร

ก.จ.จ.จะพิจารณาตรวจสอบการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.เป็นระยะ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องจัดส่งรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ให้สำนักงาน ก.จ.จ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรได้รับเงิน พ.ต.ก.

หากองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ ก.จ.จ.หรือสำนักงาน ก.จ.ตรวจสอบผลการพิจารณาแล้วพบว่ามีกรณีการดำเนินการไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบพบว่า การพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด และ/หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนหรือไม่เหมาะสม ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งยกเลิกคำสั่งหรือให้ระงับการจ่ายเงิน พ.ต.ก.ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรแต่ละราย แล้วรายงาน ก.จ.จ.เพื่อพิจารณา

๓.๒ กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรายใดแจ้งข้อมูลที่เป็นเท็จหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงในการขอรับเงิน พ.ต.ก.หรือมีการนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนหรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งเพิกถอนคำสั่งหรือให้ระงับการจ่ายเงิน พ.ต.ก.ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรแต่ละราย โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการขอรับเงิน พ.ต.ก.และให้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรายดังกล่าวรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แล้วรายงาน ก.จ.จ.เพื่อพิจารณา

๓.๓ กรณี ก.จ.จ ตรวจสอบพบ หรือได้รับรายงานตามข้อ ๓.๑ ว่า การพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด และ/หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนหรือไม่เหมาะสม ก.จ.จ.อาจมีมติให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งยกเลิกคำสั่งหรือให้ระงับการจ่ายเงิน พ.ต.ก. ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรแต่ละราย

๓.๔ กรณี ก.จ.จ.ตรวจสอบพบหรือได้รับรายงานตามข้อ ๓.๒ ว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรายใดแจ้งข้อมูลที่เป็นเท็จหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงในการขอรับเงิน พ.ต.ก. หรือมีการนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนหรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ก.จ.จ.อาจมีมติให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งเพิกถอนคำสั่งหรือให้ระงับการจ่ายเงิน พ.ต.ก. โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการขอรับเงิน พ.ต.ก.และให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรายดังกล่าวรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

๓.๕ กรณี ก.จ.จ.มีมติยกเลิก/เพิกถอนคำสั่งที่ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรผู้ใดได้รับเงิน พ.ต.ก. ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นส่งเงิน พ.ต.ก.ที่ได้รับไปคืนภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับมติยกเลิก/เพิกถอนคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรได้รับเงิน พ.ต.ก. ทั้งนี้ มติของ ก.จ.จ.ข้างต้นให้ถือเป็นที่สุด

๓.๖ ในกรณีสำนักงาน ก.จ.ซึ่งกำกับดูแลด้านมาตรฐาน ตรวจสอบพบว่าผู้ขอรับการประเมินรายใดมีคุณสมบัติหรือผลงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ อาจเสนอ ก.จ.เพื่อพิจารณามีมติ ให้ ก.จ.จ.ดำเนินการตามข้อ ๓.๓ ข้อ ๓.๔ และข้อ ๓.๕ แล้วแต่กรณีได้

ตารางสรุปข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

รายละเอียด	ตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘	
	กรณีที่ ๑ กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก	กรณีที่ ๒ กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น
๑. ผู้ขอรับการคัดเลือก	ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๕, ระดับ ๖-๗ และระดับ ๘	ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.อยู่เดิมและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้วและจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่งดังกล่าว
๒. การพิจารณาคัดเลือก	ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล และ ๒) การประเมินความรู้ความสามารถคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล	การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล
๓. การตรวจสอบคุณสมบัติ ๓.๑ การได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (ปกถ.)	นิติกร ระดับ ๓-๕ และระดับ ๖ ได้รับ ปกถ. หรือ ปกศ.ระดับต้น นิติกร ระดับ ๗ ได้รับ ปกถ.หรือ ปกศ.ระดับกลาง นิติกร ระดับ ๘ ได้รับ ปกศ.ระดับกลาง หรือประกาศนียบัตรที่ ก.จ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง นิติกร ระดับ ๓-๗ ได้รับวุฒิบัตรหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖	ได้รับ ปกถ. ได้รับ ปกศ.ระดับกลาง ได้รับวุฒิบัตรหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือประกาศนียบัตรที่ ก.จ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง
๓.๒ ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ในวันยื่นคำขอรับการคัดเลือก	<u>นิติกรระดับ ๓-๕</u> - ป.ตรี (นิติศาสตร์) – ไม่น้อยกว่า ๔ ปี - ป.โท (นิติศาสตร์) – ไม่น้อยกว่า ๒ ปี - ป.เอก (นิติศาสตร์) – ไม่น้อยกว่า ๑ ปี <u>นิติกรระดับ ๖-๗ และ ๘</u> - ไม่น้อยกว่า ๒ ปี	ดำรงตำแหน่งนิติกรและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค สำหรับหน่วยงานอื่นของรัฐให้เป็นไปตามที่ ก.จ.มีมติกำหนดไม่น้อยกว่า ๒ ปี ในวันยื่นคำขอรับการคัดเลือก
๓.๓ สัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย	พิจารณาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างใน ๑๔ ลักษณะงานที่ ก.จ.กำหนด โดยต้องเป็นการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค สำหรับหน่วยงานอื่นของรัฐให้เป็นไปตามที่ ก.จ.มีมติกำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (รายละเอียดลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่น ๑๔ ลักษณะงานให้ดูเอกสารในภาคผนวก)	
๔. การประเมินความรู้ความสามารถ	- ผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายดีเด่นหรือ - ข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนางานด้านกฎหมาย ซึ่งจัดทำขึ้นโดยใช้ความรู้จากการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐและมีการนำมาปฏิบัติจริงแล้ว <u>จำนวน ๑ เรื่อง</u>	-
๕. คุณลักษณะและพฤติกรรม	แนวทางและวิธีประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร เป็นไปตามที่ ก.จ.ได้กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)	-

แบบรายงานสรุปข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด.....

ผู้ขอรับการคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ระดับ	ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่งาน ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน/กอง/สำนัก (โปรดระบุ)	ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (ให้ทำเครื่องหมาย / และโปรดระบุรุ่น)			ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย มาแล้ว (จำนวนปี) (เฉพาะสายงานนิติการ)	หมายเหตุ
				( ) ปกถ./รุ่นที่ ( ) วพส./รุ่นที่	ปกศ. ระดับต้น/กลาง	รุ่นที่		
๑								
๒								
๓								
๔								
๕								
	สรุปจำนวน ..... อัตรา							

ลงชื่อ..... ผู้รายงาน

ตำแหน่ง .....

วันที่..... เดือน ..... พ.ศ.....

หมายเหตุ ๑. ผู้รายงาน หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ปกถ. หมายถึง ประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสำนักงาน ก.จ.

๓. ปกศ. หมายถึง ประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

๔. วพส. หมายถึง วุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แบบรายงานสรุปข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
จังหวัด.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ระดับ	ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่งาน ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน/กอง/สำนัก (โปรดระบุ)	ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (ให้ทำเครื่องหมาย/และโปรดระบุรุ่น)			ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย มาแล้ว (จำนวนปี) (เฉพาะสายงาน นิติการ)	หมายเหตุ
				( ) ปกถ./รุ่นที่ ( ) วพส./รุ่นที่	ปกศ. ระดับต้น/กลาง	รุ่นที่		
๑								
๒								
๓								
๔								
๕								
ฯลฯ								
	สรุปจำนวน ..... อัตรา							

ลงชื่อ..... ผู้รายงาน
ตำแหน่ง .....
วันที่..... เดือน .....พ.ศ.....

หมายเหตุ ผู้รายงาน หมายถึง ท้องถิ่นจังหวัด

ภาคผนวก

การกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมที่คาดหวังของตำแหน่งนิติกรผู้ได้รับเงิน พ.ต.ก.

การพิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล โดยเปรียบเทียบกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของนิติกรผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
ดีมาก	ได้คะแนนร้อยละ ๘๐-๘๙
ดี	ได้คะแนนร้อยละ ๗๐-๗๙
พอใช้	ได้คะแนนร้อยละ ๖๐-๖๙
ต้องปรับปรุง	ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

<u>แนวทางและวิธีการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร</u>

รายการคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมิน	คะแนน
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๕
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเพื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๑๕
๔. การแสวงหาความรู้ใหม่ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕

รายการคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมิน	คะแนน
๕. ความรู้และประสบการณ์ - วิสัยทัศน์การปฏิบัติงาน/การคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีเหตุผล - ความรอบรู้/ความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายข้อบังคับ และธรรมปฏิบัติของทางราชการ - ประสบการณ์ที่สำคัญขณะดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน	๑๕
๖. ความสามารถในการบริหารงาน - ปริมาณ / คุณภาพของงาน - ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน - การทำงานเป็นทีม/การได้รับการยอมรับและไม่เลือกปฏิบัติ - การจัดระบบงานและกระบวนการบริหารที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ - การบังคับบัญชา การกำกับดูแล	๑๕
๗. การประพฤติและปฏิบัติตน - ความซื่อสัตย์สุจริต - การประพฤติปฏิบัติตนตามตำแหน่งหน้าที่/การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ความประพฤติส่วนตัว/การรักษาวินัย - ความน่าเชื่อถือและมุ่งมั่นยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๐
รวม	๑๐๐

ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่น

.....

ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร ตามมติ ก.จ.จำแนกได้เป็น ๑๔ ลักษณะงาน ดังนี้

๑. ลักษณะงานที่ ๑ : การตรวจและปรับยกร่างกฎหมาย เทศบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการศึกษารวบรวมปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการทางด้านกฎหมายของหน่วยงาน ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องและเอกสารหลักฐานต่างๆ และนำมาใช้วิเคราะห์ ปรับ ตรวจหรือยกร่างกฎหมายในระดับข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ (โดยอาจเป็นการยกร่างขึ้นมาใหม่ทั้งฉบับหรือการยกร่างแก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งงานศึกษา วิเคราะห์ กลั่นกรอง ตรวจ และปรับแก้เพื่อเสนอหรือปฏิบัติตามมติคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณา

ลักษณะงานนี้อาจจำแนกออกเป็น ๒ ระดับ คือ

(๑) กระบวนการที่ไม่ต้องผ่านการพิจารณาขององค์กรภายนอก ส่วนใหญ่จะเป็นกฎหมายในระดับประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือบทบัญญัติอื่นที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป โดยไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดหรือบุคคลใดเป็นการเฉพาะซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นเรื่องยกร่างเสร็จ และผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามที่กฎหมายกำหนดลงนามให้ความเห็นชอบแล้ว ก็สามารถประกาศใช้ได้ทันที

(๒) กระบวนการต้องผ่านการพิจารณาขององค์กรภายนอก ส่วนใหญ่จะเป็นข้อบัญญัติซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นเรื่องยกร่างเสร็จ ต้องส่งให้องค์กรกำกับดูแลดำเนินการต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เมื่อผ่านขั้นตอนกฎหมายกำหนดครบถ้วนแล้วจึงจะสามารถประกาศใช้เป็นกฎหมายได้

๒. ลักษณะงานที่ ๒ : การพัฒนาและวิจัยกฎหมาย

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการค้นคว้า หาข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเปรียบเทียบหลักการแนวความคิดในการจัดทำข้อบัญญัติภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนงาน/โครงการที่หน่วยงานกำหนดในการพัฒนางาน

๓. ลักษณะงานที่ ๓ : การให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงข้อกฎหมายเพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับการร่างข้อบัญญัติ การตีความบทบัญญัติแห่งกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย หรือการอื่นใดในทำนองเดียวกันซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติราชการ และมีผลกระทบต่อสิทธิ หน้าที่ และเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน โดยอาจแบ่งแยกงานด้านการให้คำปรึกษานี้ ได้เป็น ๓ ลักษณะงานย่อย คือ

(๑) งานด้านให้คำปรึกษา หมายถึง งานให้ความเห็นทางกฎหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบข้อหารือทางกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการด้านกฎหมายในระดับสูง

(๒) งานที่ปรึกษากฎหมาย หมายถึง งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือเสนอแนะทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวินิจฉัย ตีความหรือยกร่าง ปรับปรุง แก้ไข ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางวิชาการกฎหมายสูงมากเป็นพิเศษ

(๓) งานบันทึก สรุป วิเคราะห์และเสนอความเห็นทางกฎหมาย หรือความเห็นเกี่ยวกับร่างกฎหมายหรือกฎต่อผู้กำกับดูแล คณะกรรมการหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจหรือวินิจฉัยชี้ขาดทางกฎหมาย

๔. ลักษณะงานที่ ๔ : การร่างสัญญาและการบริหารสัญญา

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อเท็จจริง เอกสารหลักฐานต่างๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการร่างและการบริหารสัญญาต่าง ๆ ของหน่วยงาน ทั้งสัญญาภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยผู้ปฏิบัติงานต้องพิจารณา ร่าง ตรวจแก้ไข และแปล (กรณีสัญญาเป็นภาษาต่างประเทศ) สัญญาที่หน่วยงานของตนเป็นคู่สัญญาให้ถูกต้องตามกฎหมายทุกฉบับที่เกี่ยวข้องตามลักษณะของสัญญานั้น ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ และป้องกันมิให้ราชการต้องเสียเปรียบ ซึ่งงานในการร่างสัญญาและการบริหารสัญญา อาจแบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ

(๑) งานยกร่างนิติกรรมสัญญาคือการยกร่างสัญญาทั้งหมดหรือบางส่วนรวมถึงนิติกรรมหรือเอกสารทางกฎหมาย

(๒) งานตรวจร่างสัญญา คือ การตรวจร่างสัญญาซึ่งเป็นไปตามตัวอย่างสัญญาที่คณะกรรมการว่าด้วยพัสดุกำหนดหรือมีการแก้ไขเล็กน้อย ซึ่งไม่ต้องส่งให้สำนักงานอัยการสูงสุดตรวจพิจารณา

(๓) งานบริหารสัญญา ผู้ปฏิบัติงานต้องบริหารสัญญาที่หน่วยงานของตนเป็นคู่สัญญา รวมถึง การดำเนินการทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญานั้น เช่น การพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการต่ออายุสัญญา การบอกเลิกสัญญา และการเรียกให้ธนาคารนำเงินค้ำประกันการปฏิบัติตามสัญญามาส่งมอบให้กับทางราชการ เป็นต้น

๕. ลักษณะงานที่ ๕ : การดำเนินการทางวินัย

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการหลายประการที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เช่น การพิจารณาข้อร้องเรียน ข้อกล่าวหา บัตรสนเท่ห์ การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวน การสอบสวนทางวินัย การพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษ การสั่งพักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัย รวมทั้ง การสั่งให้ข้าราชการที่หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือการสั่งให้ข้าราชการที่มีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผลการสอบสวนไม่ได้ ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษถึงออกจากราชการแต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนออกจากราชการ เป็นต้น เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาหรือองค์คณะบุคคลที่มีอำนาจในการลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการข้าราชการผู้นั้นต่อไป

นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานนี้ยังต้องดำเนินการวางแผนและกำหนดโครงการพัฒนางานวิจัย การเผยแพร่และให้ความรู้ด้านวินัย การเสริมสร้างวินัย จริยธรรม และจรรยา ข้าราชการตามที่กำหนดในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโครงการหรือเป็นวิทยากรในการปฏิบัติงานของเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่น อีกทั้งต้องติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามนโยบาย มาตรการในการเสริมสร้างและพัฒนามาตรฐานการดำเนินการทางวินัยและติดตาม และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายหลังการถูกลงโทษทางวินัยแล้วแต่กรณี

๖. ลักษณะงานที่ ๖ : การทำสำนวนการไต่สวน สำนวนการสอบสวน หรือสำนวนการสืบสวนจากการร้องเรียน ร้องทุกข์ การตรวจสอบหรือการสืบสวน และการสอบสวน และการแสวงหาข้อเท็จจริง

หมายถึง งานทำสำนวนการไต่สวน สำนวนการสอบสวนหรือสำนวนการสืบสวนที่มีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นเจ้าพนักงานและบัญญัติให้มีอำนาจหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียน การรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหรือไต่สวน การสืบสวน และการสอบสวนอย่างแจ้งชัด ทั้งนี้ ให้รวมถึงการได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนหรือตรวจสอบหรือสืบสวนข้อเท็จจริงด้วย

๗. ลักษณะงานที่ ๗ : การดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง คดีในศาลปกครอง คดีในศาลรัฐธรรมนูญ หรือคดีอื่น

การดำเนินคดีอาญา หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องดำเนินการแทนรัฐและหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นโจทย์และจำเลยในคดีอาญา โดยเป็นผู้รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินคดีเอง หรือเพื่อประสานงานกับพนักงานอัยการ

สำหรับกรณีคดีแพ่ง ต้องได้รับมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีในศาลแทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นโจทก์หรือจำเลย เนื่องจากกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ หรือเป็นผู้รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย พยานหลักฐาน หรือเพื่อทำคำฟ้อง คำให้การ คำอุทธรณ์ หรือฎีกาเอง หรือ เพื่อประสานงานกับพนักงานอัยการหรือทนายความเพื่อดำเนินการดังกล่าว

นอกจากการดำเนินคดีแพ่งและคดีอาญาในศาลยุติธรรมแล้ว ยังหมายรวมถึงการดำเนินคดีปกครองในศาลปกครอง คดีในศาลรัฐธรรมนูญและศาลอื่นตามกฎหมายวิธีพิจารณาความของศาลนั้นๆ ด้วย

๘. ลักษณะงานที่ ๘ : การพิจารณาและตรวจสอบคำอุทธรณ์หรือคำโต้แย้ง

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ กลั่นกรองและให้ความเห็นในเรื่องกฎหมาย กฎ พยาน หลักฐาน ข้อเท็จจริงในคำอุทธรณ์ เพื่อเสนอแก่คณะกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาคำอุทธรณ์นั้น นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานนี้ยังต้องดำเนินการศึกษาพัฒนาระบบงานอุทธรณ์ กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานการดำเนินการเกี่ยวกับงานอุทธรณ์ จัดทำสรุปจำแนกคำวินิจฉัยอุทธรณ์ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือปัญหาเกี่ยวกับงานอุทธรณ์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไปด้วย

๙. ลักษณะงานที่ ๙ : การเผยแพร่ให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการเผยแพร่ให้ความรู้ทางด้านกฎหมายและมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั้งที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันและที่กำลังจะประกาศใช้บังคับ ซึ่งรวมถึงงานในการจัดการประชุมและการสัมมนาทางด้านกฎหมายภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อผลในการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ การประสานงานทางราชการ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตามกฎหมายแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างภายในและภายนอกหน่วยงาน และภาคเอกชน โดยจะต้องมีการจัดทำเอกสาร บทความ หรือหนังสือให้ความรู้ จัดทำฐานข้อมูลทางกฎหมายและกฎให้ทันสมัยอยู่เสมอและใช้ได้ง่าย หรือเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมายดังกล่าวด้วยตนเอง

๑๐. ลักษณะงานที่ ๑๐ : การบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

หมายถึง การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานบังคับคดีที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ภาค ๔ วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งในการรวบรวมเงินให้พอชำระหนี้ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยวิธียึดหรืออายัด และขายทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษา นอกจากนั้น ในกรณีที่ลูกหนี้ ตามคำพิพากษาต้องรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างออกไปจากทรัพย์สินนั้นด้วย เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจจัดการรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างนั้น และให้มีอำนาจขนย้ายสิ่งของออกจากสิ่งปลูกสร้างที่มีการรื้อถอนด้วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายฉบับนี้บัญญัติ

นอกจากนี้ ยังให้หมายรวมถึง การบังคับคดีปกครองตามกฎหมายจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองด้วย

๑๑. ลักษณะงานที่ ๑๑ : การดำเนินมาตรการทางปกครอง (ยกเว้นการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์)

หมายถึง การเตรียมคำสั่งทางปกครอง การพิจารณาคำสั่งทางปกครอง การออกคำสั่งทางปกครอง การแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งทางปกครอง การเพิกถอนคำสั่งทางปกครอง และหมายความรวมถึงพิจารณาดำเนินการตามมาตรการบังคับทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ และ/หรือพระราชบัญญัติเฉพาะที่มีบทบัญญัติกำหนดมาตรการบังคับทางปกครอง เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ.๒๔๘๔ และพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๓๕ เป็นต้น

๑๒. ลักษณะงานที่ ๑๒ : การดำเนินการเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคดี

การเปรียบเทียบคดีนั้น ในกรณีความผิดอาญาบางประการที่มีกฎหมายบัญญัติให้เปรียบเทียบคดีได้ และเมื่อเปรียบเทียบคดีแล้วให้ถือว่าคดีอาญาเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น

ฉะนั้น การดำเนินการเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคดีจึงหมายถึง การดำเนินการทุกอย่างที่จำเป็นเพื่อให้การเปรียบเทียบคดีดำเนินไปโดยลุล่วงเริ่มตั้งแต่การดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและหลักฐานต่างๆ เพื่อเสนอต่อพนักงานสอบสวน และ/หรือคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีพิจารณา

๑๓. ลักษณะงานที่ ๑๓ : การเตรียมการระงับข้อพิพาท

การระงับข้อพิพาท หมายถึง การระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่นนอกเหนือจาการฟ้องศาล ประกอบด้วย การเจรจา การไกล่เกลี่ย การประนอมข้อพิพาท และการอนุญาโตตุลาการ

ผู้ปฏิบัติงานลักษณะนี้ต้องดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและรวบรวมหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอในกระบวนการหรือขั้นตอนของการระงับข้อพิพาทแต่ละวิธี

๑๔. ลักษณะงานที่ ๑๔ : งานด้านกฎหมายอื่นที่ ก.จ.รับรอง

แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร
ประกอบสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่ม
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
(กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก)

เสนอโดย

ชื่อ .....

ตำแหน่งนิติกร .....ระดับ.....

ตำแหน่งเลขที่ .....

สังกัด.....

จังหวัด.....

หมายเหตุ : ให้จัดทำคนละ ๔ เล่ม

แบบ พตก. ๑-๑

แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร
สำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

☐ กรณีขอรับเงินเพิ่มฯ ครั้งแรก ☐ กรณีขอรับเงินเพิ่มฯ ในอัตราที่สูงขึ้น

<u>ส่วนที่ ๑</u> ข้อมูลทั่วไป

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ-นามสกุล ตำแหน่งเลขที่

ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ

ปฏิบัติหน้าที่

ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน/

กอง/สำนัก

สังกัด

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ email

๒. ประวัติการศึกษา

ลำดับ	วันเดือนปี	ชื่อปริญญา/สาขาวิชา	ชื่อสถาบัน

รางวัล / ประกาศเกียรติคุณ / การได้รับทุนการศึกษา

๑..... ปี พ.ศ. .....

๒..... ปี พ.ศ. .....

๓..... ปี พ.ศ. .....

๓. ประวัติการรับราชการ

(จากเริ่มรับราชการถึงปัจจุบัน แสดงเฉพาะที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ)

ลำดับ	วันเดือนปี	ตำแหน่ง	หน่วยงาน/ส่วนราชการ

๔. ประวัติการฝึกอบรมดูงาน

ลำดับ	หลักสูตร / สาขาที่อบรม	สถาบัน / หน่วยงานที่จัด	ระยะเวลา

๕. การได้รับคำสั่งมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานอื่น

ลำดับ	เลขที่คำสั่ง / วันที่ออกคำสั่ง	รายละเอียดคำสั่ง	ช่วงเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่

๖. ประวัติการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร
(เฉพาะกรณีขอปรับอัตราเงินเพิ่มให้สูงขึ้น)

ลำดับ	ประเภทและระดับตำแหน่ง	อัตราเงินเพิ่ม	วันเริ่มต้นรับเงินเพิ่ม ฯ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ..... (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

วันที่...../...../.....

<u>ส่วนที่ ๒</u> ประวัติการปฏิบัติงาน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน (Job Description)

๒. สรุปผลการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบส่วนราชการ และช่วงเวลาการปฏิบัติงาน		ผลสำเร็จของงาน ที่เกิดขึ้นจริง (ผลผลิต)	ลักษณะงาน ด้านกฎหมาย	ความรู้ ทักษะที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ความยุ่งยากของงานและ แนวทางแก้ไขปัญหา	สัดส่วนระยะเวลา การปฏิบัติงาน
กระบวนงาน / โครงการ	ส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติ					
ตำแหน่ง ..... (ช่วงเวลาปฏิบัติงาน)						
ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน.....กอง/สำนัก.....						
					รวม สัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (ร้อยละ)	
					รวม สัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ (ร้อยละ)	
					รวม สัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)	๑๐๐

รวมระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (รวม ..... ปี ..... เดือน ..... วัน)

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....
(.....
ผู้ขอรับประเมิน.....
วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ) ..... (ผู้รับรอง)
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ) ..... (ผู้รับรอง)
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

<u>ส่วนที่ ๓</u> ผลงานดีเด่นและข้อเสนอการพัฒนางาน (เฉพาะกรณีการพิจารณาขอรับเงินเพิ่มฯ ครั้งแรก)

<u>ตอนที่ ๑</u> รายละเอียดผลงาน

โปรดแสดงผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายหรือระเบียบดีเด่น หรือข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนางานด้านกฎหมายและระเบียบ <u>อย่างใดอย่างหนึ่ง</u> จำนวน ๑ โครงการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้ ความสามารถด้านกฎหมาย ทักษะในการปรับใช้และการตีความกฎหมาย และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุง/พัฒนางานดังกล่าวให้ดีขึ้น ดังนี้

<u>กรณีที่ ๑ ผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมาย</u>

ชื่อเรื่อง/โครงการ ..... ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน.....

รายละเอียดผลงานในส่วนที่ปฏิบัติ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในงาน .....

.....

.....

.....

.....

ผลสำเร็จของงาน .....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุง / พัฒนางาน .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สัดส่วนงานที่ปฏิบัติ (กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน)

ผู้ร่วมจัดทำผลงาน		สัดส่วนผลงาน (ร้อยละ)	การให้การรับรอง (ลงนามผู้ร่วมจัดทำผลงาน)
ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง		

ผลสัมฤทธิ์จากการนำข้อเสนอ/แนวคิดการพัฒนางานไปใช้ได้จริง (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่...../...../.....

<u>กรณีที่ ๒ ข้อเสนอการพัฒนางานด้านกฎหมายหรือระเบียบ</u>

ชื่อเรื่อง/โครงการ ..... ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน.....
ความรู้จากการอบรมที่ได้นำมาจัดทำข้อเสนอ .....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
ข้อเสนอการพัฒนางานด้านกฎหมายหรือระเบียบ.....
.....
.....
.....
.....
ผลสำเร็จของการนำเสนอการพัฒนางานด้านกฎหมายหรือระเบียบไปปฏิบัติ .....
.....
.....
.....
ข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุง / พัฒนางาน .....
.....
.....
.....
.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....
(.....)
ตำแหน่ง .....
วันที่...../...../.....

<u>ส่วนที่ ๔</u> **ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป**

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่...../...../.....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

.....

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่...../...../.....

องค์การบริหารส่วนจังหวัด

ก. ผู้บังคับบัญชาระดับต้น คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยตรง

ข. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ คือ หัวหน้าฝ่าย/ผอ.ในสายการบังคับบัญชา

แบบ พตก. ๑-๒

แบบการพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร

☐ กรณีขอรับเงินเพิ่มฯ ครั้งแรก ☐ กรณีขอรับเงินเพิ่มฯ ในอัตราที่สูงขึ้น

ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว) ..... นามสกุล .....
ตำแหน่ง ..... ระดับ .....
ปฏิบัติงาน ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน .....
กอง/สำนัก.....
สังกัด..... จังหวัด.....

<u>ส่วนที่ ๑</u> การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

๑. คุณวุฒิการศึกษา
( ) ได้รับปริญญาตรีในสาขาวิชากฎหมาย
( ) ได้รับปริญญาโทในสาขาวิชากฎหมาย
( ) ได้รับปริญญาเอกในสาขาวิชากฎหมาย

๒. การผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น
( ) ได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่ .....
ปีที่ได้รับประกาศนียบัตร..... ออกโดย .....

๓. การผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.พ.กำหนดหรือรับรอง
( ) ได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับ ..... (ระบุ ต้น/กลาง/เทียบเท่า) รุ่นที่ .....
ปีที่ได้รับประกาศนียบัตร ..... ออกโดย .....
( ) ได้รับวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ .....
ปีที่ได้รับวุฒิบัตร..... ออกโดย .....
( ) ได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการอบรมหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.จ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง
ชื่อหลักสูตร .....ระดับ ..... รุ่นที่ .....
ปีที่ได้รับประกาศนียบัตร ..... ออกโดย .....

๔. ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (รวม ..... ปี ..... เดือน .....วัน)
( ) ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
( ) ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๕. สัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (คิดเป็นร้อยละ ..... ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละปี)
( ) ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
( ) ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

<u>สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล</u>
( ) ผ่าน
( ) ไม่ผ่าน (ระบุเหตุผล.....)

ลงชื่อ.....(ผู้ตรวจสอบ)
(.....)
ตำแหน่ง ผอ.กจ./หัวหน้าสำนักปลัด.....
(วันที่) ...../...../.....

ลงชื่อ.....(ผู้รับรอง)
(.....)
ตำแหน่ง ปลัด.....
(วันที่) ...../...../.....

<u>ส่วนที่ ๒</u> สรุปผลการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล
(เฉพาะกรณีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก)

๑) องค์ประกอบการประเมิน

รายการคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมิน	ระดับการประเมิน	คะแนนที่ได้รับ
๑. **ความรับผิดชอบ** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๕	
๒. **ความคิดริเริ่ม** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕	
๓. **การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเพื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์ลู่ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๑๕	
๔. **การแสวงหาความรู้ใหม่** พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕	
๕. **ความรู้และประสบการณ์** - วิสัยทัศน์การปฏิบัติงาน/การคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีเหตุผล - ความรอบรู้/ความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายข้อบังคับและธรรมปฏิบัติของทางราชการ - ประสบการณ์ที่สำคัญขณะดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน	๑๕	
๖. **ความสามารถในการบริหารงาน** - ปริมาณ / คุณภาพของงาน - ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน - การทำงานเป็นทีม/การได้รับการยอมรับและไม่เลือกปฏิบัติ - การจัดระบบงานและกระบวนการบริหารที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ - การบังคับบัญชา การกำกับดูแล	๑๕	

รายการคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมิน	ระดับการประเมิน	คะแนนที่ได้รับ
๗. **การประพฤติและปฏิบัติตน** - ความซื่อสัตย์สุจริต - การประพฤติปฏิบัติตนตามตำแหน่งหน้าที่/การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ความประพฤติส่วนตัว/การรักษาวินัย - ความน่าเชื่อถือและมุ่งมั่นยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๐	
รวม	๑๐๐	

๒) วิธีการประเมิน

สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงานและจากผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังกับการปฏิบัติงานจริง (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

๓) ความเห็นของผู้ประเมิน

๓.๑) ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

.....

.....

๓.๒) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

.....

.....

๔) สรุปผลการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

( ) ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)

(ระบุเหตุผล) .....

.....

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๗๐)

(ระบุเหตุผล) .....

.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน) ..... ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่...../...../.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน).....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่...../...../.....

๕) ความเห็นของสำนักปลัด/กองการเจ้าหน้าที่

( ) การประเมินเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการที่กำหนด

( ) การประเมินไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการที่กำหนด

(ลงชื่อผู้ประเมิน) ..... (ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

ตำแหน่ง ผอ.กจ./หัวหน้าสำนักปลัด.....

วันที่ ...../...../.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)..... (ผู้รับรอง)

(.....)

ตำแหน่ง ปลัด.....

วันที่...../...../.....

<u>ส่วนที่ ๓</u> สรุปผลการประเมินความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรม
(เฉพาะกรณีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก)

๓.๑ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย

๑) ลักษณะของผลงานที่นำเสนอ

( ) <u>กรณีที่ ๑</u> ผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายหรือระเบียบ

- คุณภาพของงาน

( ) ผ่าน ( ) ไม่ผ่าน

- ความยุ่งยากของผลงาน

( ) ผ่าน ( ) ไม่ผ่าน

- ระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและประสบการณ์ด้านกฎหมายหรือระเบียบ

( ) สูงกว่ามาตรฐาน ( ) ตามมาตรฐาน

- การนำไปใช้

( ) เป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริงและเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด

( ) เป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริง อยู่ระหว่างการดำเนินการ

( ) เป็นผลงานที่ไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติจริง

- ผลสำเร็จของงาน

( ) ตามเป้าหมายที่กำหนดและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

( ) ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

( ) ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

( ) <u>กรณีที่ ๒</u> ข้อเสนอการพัฒนาระบบงานด้านกฎหมายหรือระเบียบ

- คุณภาพของงาน

( ) ผ่าน ( ) ไม่ผ่าน

- การนำความรู้จากการอบรมมาใช้

( ) มีการนำความรู้จากการอบรมฯ มาประยุกต์ใช้

( ) ไม่มีการนำความรู้จากการอบรมฯ มาประยุกต์ใช้

- การนำผลงานไปใช้

( ) เป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริง

( ) เป็นผลงานที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติจริง

- ผลสำเร็จของงาน

( ) ก่อให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านกฎหมายหรือระเบียบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

( ) ไม่ก่อให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านกฎหมายหรือระเบียบขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒) สรุปผลการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

( ) ผ่าน (ระบุเหตุผล .....
.....)

( ) ไม่ผ่าน (ระบุเหตุผล .....
.....)

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ...../...../.....

ลงชื่อ.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่...../...../.....

ลงชื่อ.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ ...../...../.....

ลงชื่อ.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและเลขานุการ
(.....)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
วันที่ ...../...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ช่วยเลขานุการ
(.....)
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์
วันที่ ...../...../.....

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด
และบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการกลางข้าราชาารองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้มีมติให้กำหนดตำแหน่งภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) เป็นบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๙ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกข้อความใน ๓. และ ๔. ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา ฉบับลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

"๓. บุคลากรในสถานศึกษา กำหนดให้มีข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด บุคลากรสนับสนุนการสอน และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ดังนี้

๓.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๒ สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และ ครู

๓.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้แก่

(๑) กลุ่มตำแหน่งการเงิน / บัญชี / พัสดุ

(๒) กลุ่มตำแหน่งธุรการ / บันทึกข้อมูล

(๓) กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ / อนามัยโรงเรียน

(๔) กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์ / โสตทัศนศึกษา

๓.๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป) ได้แก่ ภารโรง

๔. เกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง

๔.๑ กรณีที่ ๑ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คน ลงมา

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

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๕ ชั่วโมง

๔.๒ กรณีที่ ๒ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๑ คนขึ้นไป

๔.๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา

(๑) นักเรียน ๑๒๑-๓๕๙ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน

(๒) นักเรียน ๓๖๐-๗๑๙ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน

(๓) นักเรียน ๗๒๐-๑,๐๗๙ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ คน

(๔) นักเรียน ๑,๐๘๐-๑,๖๗๙ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓ คน

(๕) นักเรียน ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๔ คน

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๕ ชั่วโมง และให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานบริหาร ดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน ต้องทำหน้าที่ทั้งด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านปกครอง และด้านบริการ

(๒) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ คน แบ่งงานเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการกับฝ่ายบริหาร ปกครองและบริการ

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

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

๔.๒.๒ สายงานการสอน

(๑) ระดับก่อนประถมศึกษา (จำนวน)

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

๒

อัตราส่วน นักเรียน : ครู = ๒๕ : ๑ นักเรียน : ห้อง = ๓๐ : ๑

(๒) ระดับประถมศึกษา (จำนวน)

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

๒

อัตราส่วน นักเรียน : ครู = ๒๕ : ๑ นักเรียน : ห้อง = ๔๐ : ๑

/(๓) ระดับ...

(๓) ระดับมัธยมศึกษา (จำนวน)

จำนวนห้องเรียน X นักเรียน : ห้อง

นักเรียน : ครู

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

(๔) ระดับอาชีวศึกษา (จำนวน)

จำนวนห้องเรียน X นักเรียน : ห้อง

นักเรียน : ครู

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

๔.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน

๔.๓.๑ บุคลากรสนับสนุนการสอน ให้มีจำนวนประมาณร้อยละ ๑๐ ของจำนวนข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานการสอน ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและระดับอาชีวศึกษา ดังนี้

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

๔.๓.๒ สำหรับสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด สายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด จะมีบุคลากรสนับสนุนการสอนได้จำนวนเท่าใด ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

/๔.๔ บุคลากร...

๔.๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ตำแหน่งภารโรง ให้มีจำนวนตามอัตราส่วนดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องไม่เกิน ๑๒ ห้อง	มีภารโรงได้ ๑ คน
(๒) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๑๓ – ๒๔ ห้อง	มีภารโรงได้ ๒ คน
(๓) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๒๕ – ๓๖ ห้อง	มีภารโรงได้ ๓ คน
(๔) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๓๗ – ๔๘ ห้อง	มีภารโรงได้ ๔ คน
(๕) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๔๙ ห้องขึ้นไป	มีภารโรงได้ ๕ คน”

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเกี่ยวกับการขอกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสม และสอดคล้องกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นรายจ่ายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ออกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรณีพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๙

(๒) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) ฉบับลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการและลูกจ้างไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอาจเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

/ ๑. หลักเกณฑ์...

๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

๑.๑ คุณสมบัติ และเงื่อนไขขององค์กร มีดังนี้

(๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน

(๒) องค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่ขอรับการประเมินทุกด้าน ๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน

ทั้งนี้ รายจ่ายเพื่อการพัฒนา หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

(๔) องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ต้องดำเนินการจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน ปิดบัญชีรายรับ – รายจ่ายเสร็จเรียบร้อย และรายงานผลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทราบตามที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

ในกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบด้วย

๑.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณงบบุคลากร หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้นำมาจ่ายเป็นเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๓) ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น สำหรับพนักงานจ้างต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

(๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน

๑) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ในกรณีที่มีเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นตามที่เห็นสมควร

๒) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ และโครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนจังหวัดร่วมกันพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนเพื่อใช้ในการประเมิน

(๒) ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ. ที่ ก.จ.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน — เป็นประธาน

๒) กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด ใน ก.จ.จ. ที่ ก.จ.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน — เป็นอนุกรรมการ

๓) ผู้แทนส่วนราชการใน ก.จ.จ. ที่ ก.จ.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน — เป็นอนุกรรมการ

๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินผล ที่ ก.จ.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน — เป็นอนุกรรมการ

๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน — เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการท้ายประกาศนี้ และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๓) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มีคะแนนทั้งหมด จำนวน ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด จำนวน ๙๐ คะแนน แบ่งเป็น

- มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผล	คะแนน ๓๐ คะแนน
- มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	คะแนน ๒๕ คะแนน
- มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพ	คะแนน ๑๕ คะแนน
- มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร	คะแนน ๒๐ คะแนน

รายละเอียดตัวชี้วัดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๒) ส่วนที่ ๒ คะแนนสัดส่วนของผลคะแนนการประเมินมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของทุกด้านรวมกัน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตามสัดส่วนดังนี้

/ ผลคะแนน...

ผลคะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
มากกว่า ๘๐ คะแนนขึ้นไป	๑๐
มากกว่า ๗๕ – ๘๐ คะแนน	๘
มากกว่า ๗๐ – ๗๕ คะแนน	๖
มากกว่า ๖๕ – ๗๐ คะแนน	๔
ตั้งแต่ ๖๐ – ๖๕ คะแนน	๒
ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	๐

(๔) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๑) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป

๒) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามบัญชีรายชื่อสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามมิติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในปีที่ขอรับการประเมิน เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้คณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) ให้อนุกรรมการประเมินออกตรวจและประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมรายงานผลการตรวจประเมิน และเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๒. การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

(๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีผลการประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน ๗๕ คะแนนขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๒) เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นชอบผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประกอบด้วย

- นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน
- ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เป็นกรรมการ

/๔) มีหน้าที่...

มีหน้าที่พิจารณาจัดสรรเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนด ด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้ง ให้จัดทำบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการ และรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อการตรวจสอบ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กองด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินนำวงเงินที่ได้มาพิจารณาจัดสรรให้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส โดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ทั้งนี้ จะต้องจ่ายไม่เกินกว่าอัตราที่กำหนดตามผลคะแนนประเมิน โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้

๑) กลุ่มข้าราชการและลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ขั้น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ ขั้น

๒) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเด่น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีมาก
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดี

๓) กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่

- กลุ่มที่ ๑ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีเด่น
- กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีมาก
- กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดี

๒.๒ อัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเกณฑ์ตามช่วงคะแนน ดังนี้

ผลคะแนนประเมิน	อัตราการจ่าย
ตั้งแต่ ๗๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๘๕ คะแนน	ไม่เกิน ๐.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๘๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๙๕ คะแนน	ไม่เกิน ๑ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป	ไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดที่ได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

/ (๒) ให้นำ...

(๒) ให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ จะต้องจ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้อื่นใด และไม่ให้นำเงินสะสมมาจ่าย

ข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนจังหวัดใดที่ยื่นเสนอขอรับการประเมินเพื่อกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้แล้วตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิม ให้ถือว่าเป็นการยื่นเพื่อเสนอขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการตามประกาศนี้

กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดใดที่ได้เสนอขอกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ไว้ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ และได้ดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จหรือยังไม่ได้เบิกจ่ายก็ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
เพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(คะแนนเต็ม 90 คะแนน)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ....

อปท. .....อำเภอ.....จังหวัด.....

คะแนนเต็ม	30
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
1. ผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี			1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของจำนวนโครงการจากแผนพัฒนาประจำปีที่ได้นำไปตั้งเป็นข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีในปีที่ขอรับการประเมินและได้มีการดำเนินการ ☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ แผนพัฒนาสามปี ▷ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ▷ ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ▷ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง 2. สูตรการคำนวณ = จำนวนโครงการที่ทำได้ x 100 / จำนวนโครงการทั้งหมดที่ปรากฏในแผนพัฒนาประจำปี 3. ตัวอย่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจำนวนโครงการที่บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 จำนวน 100 โครงการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปตั้งเป็นข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและได้ดำเนินการ จำนวน 85 โครงการ คำนวณ = 85 x 100 / 100 = ร้อยละ 85 = 4 คะแนน
☐ มากกว่าร้อยละ 90	5		
☐ มากกว่าร้อยละ 80	4		
☐ มากกว่าร้อยละ 70	3		
☐ มากกว่าร้อยละ 60	2		
☐ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป	1		
☐ ต่ำกว่าร้อยละ 50	0		

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)

ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
2. ผลสำเร็จของการจัดเก็บรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองเมื่อเทียบกับทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี ☐ เพิ่มขึ้นจากทะเบียนคุมตั้งแต่ร้อยละ 5 ขึ้นไป ☐ เพิ่มขึ้นจากทะเบียนคุมไม่เกินร้อยละ 5 ☐ มากกว่าร้อยละ 90 ☐ มากกว่าร้อยละ 80 ☐ ตั้งแต่ร้อยละ 70 ขึ้นไป ☐ ต่ำกว่าร้อยละ 70	5 4 3 2 1 0		**1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลสำเร็จการจัดเก็บรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง ได้แก่ ค่าภาษี และค่าธรรมเนียม แล้วนำจำนวนรายมาเปรียบเทียบสัดส่วนกับจำนวนรายทั้งหมดในทะเบียนคุมภาษี หรือข้อมูลจากแผนที่ภาษี ✎ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ ทะเบียนคุมภาษี หรือค่าธรรมเนียม ▷ บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย ▷ รายงานแสดงรายรับรายจ่าย ▷ งบแสดงฐานะการเงิน (ปิดบัญชีรายรับรายจ่าย) **2. สูตรการคำนวณ** $= \frac{\text{จำนวนผู้ชำระภาษีที่เก็บได้} \times 100}{\text{จำนวนรายทั้งหมด}}$ **3. ตัวอย่าง** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีจำนวนผู้ชำระภาษี และค่าธรรมเนียมทั้งหมดในทะเบียนคุม จำนวน 250 ราย และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดเก็บภาษี และค่าธรรมเนียมได้จริงทั้งหมด จำนวน 220 ราย คิดเป็นคะแนน คำนวณ $= \frac{100 \times 220}{250}$ = ร้อยละ 88 คะแนนที่ได้ = 2 คะแนน
3. ผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ☐ ไม่เกินร้อยละ 100 ☐ ไม่เกินร้อยละ 90 ☐ ไม่เกินร้อยละ 80 ☐ ไม่เกินร้อยละ 70 ☐ ไม่เกินร้อยละ 60 ☐ น้อยกว่าร้อยละ 50	5 4 3 2 1 0		**1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลสำเร็จของการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่ายลงทุน ณ วันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ขอรับการประเมิน โดยใช้อัตราการเบิกจ่ายงบลงทุนเปรียบเทียบกับวงเงินงบลงทุนทั้งหมดในข้อบัญญัติหรือเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หากมีการโอนเปลี่ยนแปลงงบประมาณระหว่างปีจะนำยอดงบประมาณหลังโอนเปลี่ยนแปลงแล้วมาเป็นฐานในการคำนวณ ทั้งนี้ไม่รวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รายจ่ายลงทุน หมายถึง รายจ่ายหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง ✎ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ▷ บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			➢ รายงานแสดงรายรับรายจ่าย ➢ ฎีกาเบิกเงินงบประมาณรายจ่าย **2. สูตรการคำนวณ** = เงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนที่เบิกจ่าย × 100 / วงเงินงบประมาณรายจ่ายลงทุนทั้งหมด **3. ตัวอย่าง** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 มีงบลงทุนทั้งหมด จำนวน 15,500,000 บาท ณ วันที่ 30 กันยายน อปท. มีการเบิกจ่ายเงินงบลงทุน จำนวน 12,700,000 บาท คำนวณ = 12,700,000 × 100 / 15,500,000 = ร้อยละ 81 94 คะแนนที่ได้ = 4 คะแนน
4. จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับ อปท. หรือหน่วยงานอื่นในการจัดบริการสาธารณะ ☐ มีจำนวน 6 โครงการ/กิจกรรมขึ้นไป ☐ มีจำนวน 5 โครงการ/กิจกรรม ☐ มีจำนวน 4 โครงการ/กิจกรรม ☐ มีจำนวน 3 โครงการ/กิจกรรม ☐ มีจำนวน 2 โครงการ/กิจกรรม ☐ มีจำนวนต่ำกว่า 2 โครงการ/กิจกรรม	5 4 3 2 1 0		**1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่มีการบูรณาการหรือดำเนินการร่วมกับ อปท. อื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยต้องมีเนื้องานเป็นของ อปท. เองไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ☑ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ➢ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ➢ MOU ➢ รูปถ่าย **2. ตัวอย่าง** 2.1 โครงการความปลอดภัยทางถนน 2.2 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 2.3 โครงการให้ความรู้ด้านกฎหมาย และการประณีประนอม 2.4 โครงการบ่อฝังกลบขยะ 2.5 โครงการพระราชดำริ 2.6 โครงการปิดทองหลังพระ ฯลฯ (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
5. จำนวนโครงการ/กิจกรรมซึ่งเป็นการริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน ☐ มีจำนวน 5 โครงการขึ้นไป ☐ มีจำนวน 3 - 4 โครงการ ☐ มีจำนวน 1 - 2 โครงการ ☐ ไม่มี	 5 4 3 0		1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ริเริ่มหรือคิดเองเท่านั้น โดยอาจเป็นโครงการริเริ่มใหม่ หรือโครงการที่ได้ดำเนินการต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ➢ รูปถ่าย วิดีโอ ➢ รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม 2. ตัวอย่าง 2.1 โครงการเศรษฐกิจพอเพียง 2.2 โครงการ Big Cleaning Day 2.3 โครงการลดโลกร้อน ฯ ล ฯ
6. ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โดย อปท. เสนอโครงการ/กิจกรรม จำนวน 1 โครงการ ภายในเดือนกันยายนของทุกปีต่อคณะกรรมการจังหวัดพิจารณา ซึ่งโครงการที่เสนอต้องมีความสอดคล้อง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนน โดยกำหนดค่าคะแนนไม่เกิน 5 คะแนน (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	5		1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอพร้อมตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนตามที่คณะกรรมการจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาร่วมกันกำหนดค่าคะแนน ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ แผนพัฒนาจังหวัด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ➢ รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ➢ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง ➢ ฎีกาเบิกเงินงบประมาณรายจ่าย ➢ รายงานการประชุม ➢ รูปถ่าย 2. ตัวอย่าง 2.1 โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 2.2 โครงการด้านสิ่งแวดล้อม 2.3 โครงการด้านคุณภาพชีวิต ฯ ล ฯ

คะแนนเต็ม	25
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
1. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ☐ มากกว่าร้อยละ 95 ขึ้นไป ☐ ไม่เกินร้อยละ 95 ☐ ไม่เกินร้อยละ 90 ☐ ไม่เกินร้อยละ 85 ☐ ไม่เกินร้อยละ 80 ☐ ไม่เกินร้อยละ 75 ☐ ไม่เกินร้อยละ 70 ☐ ไม่เกินร้อยละ 65 ☐ ไม่เกินร้อยละ 60 ☐ ไม่เกินร้อยละ 55 ☐ น้อยกว่าร้อยละ 50	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1 0		1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำรวจความพึงพอใจของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานเอกชนที่มารับบริการหรือติดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมิน โดยการจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาจากภายในหรือภายนอกพื้นที่จังหวัดเป็นหน่วยสำรวจ ทั้งนี้ต้องมีการสำรวจและประเมินความพึงพอใจอย่างน้อย 4 งาน เช่น (1) งานด้านบริการกฎหมาย (2) งานด้านทะเบียน (3) งานด้านโยธา การขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้าง (4) งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล (5) งานด้านการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ (6) งานด้านการศึกษา (7) งานด้านเทศกิจ หรือป้องกันบรรเทาสาธารณภัย (8) งานด้านรายได้หรือภาษี (9) งานด้านพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (10) งานด้านสาธารณสุข (11) งานด้านอื่น ๆ ในการสำรวจและประเมินความพึงพอใจในแต่ละงานอย่างน้อยต้องมีการกำหนดกรอบงานที่จะประเมิน ประกอบด้วย (1) ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ (2) ความพึงพอใจต่อช่องทางการให้บริการ (3) ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ (4) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ หนังสือรับรองผลสรุปคะแนนการประเมินความพึงพอใจจากสถาบันการศึกษา ▷ แบบสำรวจความพึงพอใจที่ใช้ในการประเมิน ▷ สถานที่ เอกสาร หรือหลักฐานที่แสดงถึงความพึงพอใจ ▷ ตัวอย่างบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการสาธารณะ

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			2. สูตรการคำนวณ = ผลรวมร้อยละของความพึงพอใจทุกด้าน / จำนวนงานทั้งหมดที่ประเมิน **3. ตัวอย่าง** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดประเมินความพึงพอใจ 4 งาน ได้แก่ งานทะเบียน งานขออนุญาตปลูกสิ่งก่อสร้าง งานด้านสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล และงานด้านการรักษาความสะอาดในที่สาธารณะ โดยสถาบันการศึกษาได้ประเมินความพึงพอใจแล้วปรากฏว่าได้คะแนนความพึงพอใจในแต่ละงานตามลำดับ ดังนี้ ร้อยละ 75 ร้อยละ 50 ร้อยละ 80 และร้อยละ 90 คำนวณ = 295 / 4 = 73.75% คะแนนที่ได้ = 5 คะแนน
2. การบริการประชาชนในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการ หรือออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ ☐ ในวันหยุดราชการ และนอกเวลาราชการ ☐ มีการให้บริการในวันหยุดราชการ ☐ มีการให้บริการนอกเวลาราชการ ☐ ไม่มีการให้บริการ (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	3 2 1 0		**1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลการให้บริการประชาชนในวันหยุดราชการ (วันเสาร์หรืออาทิตย์) หรือนอกเวลาทำงานปกติในรอบปีที่เสนอขอรับการประเมิน ☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ คำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ ▷ ประกาศประชาสัมพันธ์ ▷ แบบคำร้องยื่นเรื่องต่าง ๆ ▷ รูปถ่าย ▷ ฎีกาเบิกจ่ายงบประมาณ ฯ ล ฯ **2. ตัวอย่าง** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดให้บริการในวันหยุดราชการ เฉพาะวันเสาร์ เวลา 08.30 – 12.00 น. ตั้งแต่วันที่ 5 มกราคม 2558 เป็นต้นไป เฉพาะงานทะเบียนเท่านั้น คะแนนที่ได้ = 2 คะแนน

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
3. ระดับความสำเร็จในการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ 3.1 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชนทราบ ☐ มี 5 ช่องทางขึ้นไป ☐ มี 2 – 4 ช่องทาง ☐ ไม่มี	 2 1 0		**1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หรือการประชาสัมพันธ์ หรือการประชาพิจารณ์เรื่องต่าง ๆ ให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางสื่อ โดยจะต้องเป็นการเผยแพร่ในรอบปีที่ขอรับการประเมิน ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ ทาง Facebook , Line ▷ ทางเว็บไซด์หน่วยงาน ▷ สื่อประชาสัมพันธ์ทางจอภาพดิจิตอล ▷ เอกสารสิ่งพิมพ์ แผ่นพับ ป้ายโปสเตอร์ ▷ ประกาศ ▷ การประชาพิจารณ์ ▷ การเผยแพร่ผ่านวิทยุ โทรทัศน์ เสียงตามสาย นสพ. ▷ การจัดงานแถลงข่าว ฯ ล ฯ **2. ตัวอย่าง** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และเป็นประจำผ่านช่องทาง ได้แก่ ทางเว็บไซด์หน่วยงาน สื่อประชาทางจอภาพดิจิตอล และเสียงตามสาย คะแนนที่ได้ = 1 คะแนน
3.2 การรับฟังความคิดเห็นและข้อร้องเรียนของประชาชน ☐ มีช่องทาง ☐ ไม่มีช่องทาง (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	 1 0		**1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากช่องทางรับฟังความคิดเห็นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำ ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ ทาง Facebook , Line ▷ ทางเว็บไซด์หน่วยงาน ▷ ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ ▷ ตู้รับฟังความคิดเห็น ▷ สายด่วน

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			ฯ ล ฯ 2. ตัวอย่าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ได้แก่ เว็บไซด์หน่วยงาน ศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ และตู้รับฟังความคิดเห็น คะแนนที่ได้ = 1 คะแนน
3.3 การนำข้อร้องเรียน และความเห็นของประชาชนไปประกอบการพิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าว ☐ มี ☐ ไม่มี	 1 0		1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการนำข้อร้องเรียน และความเห็นของประชาชนไปดำเนินการวางแผน หรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยเร็วและเหมาะสมหรือไม่ และดำเนินการแก้ไขอย่างไร ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ ข้อร้องเรียนของประชาชน ➢ ผลสำเร็จของการแก้ไขปัญหา ➢ รูปถ่าย ➢ หนังสือแจ้งถึงผู้ร้องให้ทราบ 2. ตัวอย่าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2558 ว่าถนนเข้าหมู่บ้านไม่มีไฟทางสาธารณะ และหญ้ารกอาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมขึ้นได้ ต่อมาสัปดาห์ถัดไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปติดไฟทางสาธารณะ และตัดหญ้าริมทาง พร้อมทั้งได้มีหนังสือแจ้งให้ผู้ร้องทราบว่าได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว คะแนนที่ได้ = 1 คะแนน
4. ระดับความสำเร็จของโครงการดีเด่นตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี อปท. ดำเนินการเสนอโครงการดีเด่นหรือมีความสำคัญของท้องถิ่น จำนวน 1 โครงการต่อคณะกรรมการจังหวัด และดำเนินการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด 4.1 ความโดดเด่นและความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ			ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากโครงการดีเด่นหรือสำคัญของ อปท. ที่ได้ตกลงไว้กับคณะกรรมการจังหวัด โดยโครงการที่เสนอต้องเป็นโครงการดีเด่นหรือมีความสำคัญ และมีลักษณะเป็นไปตามหลักเกณฑ์การบริหารจัดการที่ดี และมีความยั่งยืนต่อเนื่อง สำหรับเกณฑ์การประเมินเป็นไปตามที่กำหนด (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
4.1.1 ลักษณะความโดดเด่นของโครงการ ☐ เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 4 ข้อขึ้นไป ☐ เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 3 ข้อ ☐ เป็นโครงการที่มีลักษณะโดดเด่น 2 ข้อ ☐ ไม่มีการดำเนินการโครงการในลักษณะดังกล่าว (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	1 0.75 0.50 0		เกณฑ์การประเมิน 1.1 เป็นโครงการที่ อปท. ได้ริเริ่มขึ้นมาใหม่หรือพัฒนาต่อยอดขึ้นใหม่ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากการดำเนินงานของ อปท. อื่นในเขตจังหวัด 1.2 เป็นโครงการที่เกิดขึ้นเพื่อมุ่งแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยมีจำนวนผู้รับประโยชน์จากโครงการมากพอหรือเป็น/สำคัญพอที่จะแสดงให้เห็นว่าโครงการนี้มีประโยชน์ มีความเหมาะสม และคุ้มค่า 1.3 เป็นโครงการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชน/ภาคประชาชน ในการตัดสินใจร่วมกันและร่วมมือกันในการดำเนินงานกับ อปท. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ 1.4 เป็นโครงการที่สามารถเป็นต้นแบบให้กับ อปท. หน่วยงาน/องค์กร ต่าง ๆ ได้ 1.5 เป็นโครงการที่ได้รับสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญาหรือมาตรฐานอื่นที่ได้รับการรับร้องจากทางราชการ ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ โครงการ และรายละเอียด ➢ แผนพัฒนาสามปี ➢ รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ ➢ รายงานการประชุม ของชุมชน หรือภาคประชาชน ➢ เป็นศูนย์การเรียนรู้ ➢ หลักฐานการจดทะเบียนสิทธิบัตรหรือทรัพย์สินทางปัญญา ➢ ใบแสดงการรับรองมาตรฐาน ➢ ใบแสดงการรับรางวัล
4.1.2 ความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ ☐ มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ จำนวน 5 ข้อขึ้นไป ☐ มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการ จำนวน 3 – 4 ข้อ ☐ มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดของโครงการไม่เกิน 2 ข้อ ☐ ไม่มีความยุ่งยากหรือข้อจำกัดในการดำเนินงาน	1 0.75 0.50 0		เกณฑ์การประเมิน 1. ความไม่พร้อมของพื้นที่ในการดำเนินงาน 2 ต้องทำความตกลงหรือขอความร่วมมือกับประชาชน หน่วยงานอื่น หรือพื้นที่ข้างเคียง 3. มีการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อให้สามารถดำเนินโครงการได้ 4. ต้องมีการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม 5. ต้องบริหารโครงการภายใต้ข้อจำกัด งบประมาณ หรือบุคลากร 6. ต้องได้รับการรับรองการประเมินมาตรฐานจากองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			7. เป็นโครงการที่มีความยุ่งยากหรือมีข้อจำกัดนอกเหนือจากปัจจัยข้างต้นระบุ..... ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ บันทึกความร่วมมือ (MOU) ➢ ข้อบัญญัติท้องถิ่น ➢ รายงานผลกระทบสิ่งแวดล้อม ➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ➢ ผู้รับผิดชอบโครงการ ➢ ใบแสดงการรับรองมาตรฐาน
4.2 ประโยชน์ของโครงการต่อประชาชนและสังคม 4.2.1 จำนวนประชาชนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับประโยชน์ ☐ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์เกินกว่าร้อยละ 90 ขึ้นไป ☐ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์ตั้งแต่ร้อยละ 80 – 90 ☐ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์ตั้งแต่ร้อยละ 70 – 80 ☐ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับประโยชน์ต่ำกว่าร้อยละ 70	 1 0.75 0.50 0		✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ รายชื่อผู้เข้าร่วมตามกลุ่มเป้าหมาย หรือประชาชนผู้ได้รับประโยชน์ ➢ การยืนยันข้อมูลจากผู้นำท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ➢ ผลลัพธ์ของโครงการ
4.2.2 การประเมินความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ต่อการดำเนินโครงการ ☐ ประชาชนมีความพึงพอใจในโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ☐ มีการประเมินความพึงพอใจของประชาชนโดยคณะกรรมการที่มีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ ☐ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลโดยมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นกรรมการ ☐ ไม่มีการดำเนินการใด ๆ	 1 0.75 0.50 0		✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ➢ รายงานผลการประเมินความพึงพอใจ (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้อง[illegible]

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
4.2.3 การนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน **โปรดระบุเรื่อง.....**			✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ ข้อเสนอแนะ และปัญหาในการดำเนินโครงการ ▷ ผลการแก้ไขปัญหา
☐ นำผลการประเมินไปปรับปรุง จำนวน 3 เรื่องขึ้นไป	0.50		
☐ นำผลการประเมินไปปรับปรุง จำนวน 2 เรื่อง	0.40		
☐ นำผลการประเมินไปปรับปรุง จำนวน 1 เรื่อง	0.30		
☐ ไม่มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุง	0		
4.2.4 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ เป็นศูนย์การเรียนรู้ ▷ เผยแพร่ผลงานทางวิทยุ โทรทัศน์ เว็ปไซด์ ▷ หนังสือขออนุญาตศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น ▷ หนังสือเชิญเป็นวิทยากรบรรยายถ่ายทอดความรู้
☐ มีการขยายผล หรือเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ อปท. อื่น	0.50		
☐ มีการแลกเปลี่ยนรู้หรือขยายผลภายในองค์กร ชุมชน โดยมีการนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม	0.40		
☐ มีช่องทางเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานองค์ความรู้ต่อสาธารณะ	0.30		
☐ ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับ อปท. อื่น	0		
4.2.5 เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงาน/องค์กรต่างพื้นที่ อปท.			✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ บันทึกข้อตกลง (MOU) ▷ รายชื่อเครือข่าย หน่วยงาน หรือองค์กรที่เข้าร่วม
☐ มีเครือข่ายความร่วมมือในรูปแบบบันทึกข้อตกลง (MOU)	1		
☐ มีเครือข่ายพหุภาคี (ภาคประชาชน หน่วยงาน/องค์กร) เพื่อดำเนินโครงการระหว่างพื้นที่อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรม	0.75		
☐ มีความร่วมมือระหว่างประชาชน หน่วยงาน/องค์กรต่างพื้นที่ อปท. และมีความต่อเนื่อง	0.50		
☐ ไม่มีความร่วมมือ	0		

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
4.3 ความคุ้มค่าและความยั่งยืนของโครงการ 4.3.1 ด้านการใช้จ่ายงบประมาณ ☐ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการ และได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีเงินเหลือจากการดำเนินงานมากกว่าร้อยละ 5 ของงบประมาณที่ตั้งไว้ ☐ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการ แต่ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ☐ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการ และได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ☐ มีการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามโครงการ แต่ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.50 0.40 0.30 0		เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ▷ บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย ▷ โครงการและรายละเอียดเป้าหมาย (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
4.3.2 ความยั่งยืนของโครงการ ☐ มีการดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน 3 ข้อ ☐ มีการดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน 2 ข้อ ☐ มีการดำเนินการต่อเนื่อง จำนวน 1 ข้อ ☐ ไม่มีการดำเนินการต่อเนื่อง	0.50 0.40 0.30 0		เกณฑ์การประเมิน 1. มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรเข้ามารับผิดชอบโครงการอย่างต่อเนื่อง ชัดเจนเป็นรูปธรรม 2 สามารถเป็นต้นแบบและขยายผลหรือเผยแพร่ไปสู่สาธารณะในระดับท้องถิ่นหรือระดับประเทศ 3. มีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องโดยไม่รับค่าตอบแทน เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ คำสั่งมอบหมายผู้รับผิดชอบ หรือหน่วยงาน ▷ บัญชีทะเบียนรายรับรายจ่าย ▷ เป็นศูนย์เผยแพร่การเรียนรู้
4.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน 4.4.1 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ ร่วมคิด/ร่วมวางแผน และร่วมดำเนินงานโครงการ ☐ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางขั้นตอนของการดำเนินโครงการ	0.50		เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ แผนผังขั้นตอนการดำเนินโครงการ ▷ รายงานการประชุมเวทีประชาชน ▷ หนังสือเชิญชวนประชาชนเข้าร่วมโครงการ ▷ ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน เสียงตามสาย

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
☐ ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน เช่น ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง ให้ความคิดเห็น เพื่อประกอบการตัดสินใจของ อปท. ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	0.40		
☐ ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร	0.30		
☐ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในโครงการ	0		
4.4.2 การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการดำเนินโครงการ			เกณฑ์การประเมิน 1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินโครงการ โดยมีประชาชนร่วมเป็นกรรมการ 2 มีการติดตามประเมินผลโครงการโดยคณะกรรมการ 3. มีการติดตามประเมินผลโดยภาคประชาชน/องค์กรชุมชน (ที่ไม่ใช่คณะกรรมการ) ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ➢ รายงานการติดตามประเมินผลของคณะกรรมการ ➢ รายงานการติดตามประเมินผลของของภาคประชาชน องค์กร หรือชุมชน (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
☐ ดำเนินการได้ 3 ข้อ	0.50		
☐ ดำเนินการได้ 2 ข้อ	0.40		
☐ ดำเนินการได้ 1 ข้อ	0.30		
☐ ไม่มีการดำเนินการใด	0		

คะแนนเต็ม	15
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 3 มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
1. การประหยัดพลังงาน(ค่าไฟฟ้า) โดยลดปริมาณการใช้ลงร้อยละ 10 ของปริมาณการใช้มาตรฐาน ☐ ลดลงร้อยละ 10 ☐ ลดลงร้อยละ 6 ขึ้นไป ☐ ลดลงร้อยละ 2 ขึ้นไป ☐ ลดลงไม่เกินร้อยละ 2 (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	 3 2 1 0		**1. ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากการประหยัดค่าไฟฟ้าเทียบกับค่ามาตรฐานที่ได้จากการประมวลผลของสำนักงานนโยบายและแผนพลังงาน กระทรวงพลังงาน โดย อปท. ต้องดำเนินการบันทึกข้อมูลด้านพลังงานผ่าน WWW.e-Report.energy.go.th เป็นประจำทุกเดือน และครบทุกขั้นตอนที่กำหนด ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ ผลคะแนนประเมินจาก WWW.e-Report.energy.go.th ▷ ตรวจสอบการบันทึกข้อมูลในระบบว่าเป็นไปตามข้อเท็จจริงหรือไม่ ▷ ใบเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้า 2. สูตรการคำนวณ $=\frac{(90\%\text{ของปริมาณการใช้ไฟฟ้ามาตรฐาน}) - \text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}{\text{ปริมาณการใช้ไฟฟ้าจริง}}$	
2. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ☐ ยื่นเสนอสภาท้องถิ่นภายในวันที่ 15 ส.ค. และผ่านสภา 3 วาระ ภายในเดือน ส.ค. ☐ ยื่นเสนอสภาท้องถิ่นภายในวันที่ 15 ส.ค. และผ่านสภา 3 วาระภายในเดือน ก.ย. ☐ ยื่นเสนอสภาท้องถิ่นภายใน 15 ส.ค. ☐ เสนอสภาท้องถิ่นหลังวันที่ 15 ส.ค.	 3 2 1 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากที่คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้ยื่นเสนอข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาท้องถิ่น ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ หนังสือยื่นเสนอญัตติ ▷ รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น ▷ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี	
3. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ☐ เสร็จภายในเดือนมิถุนายน ☐ เสร็จหลังเดือนมิถุนายน	 2 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากที่คณะผู้บริหารท้องถิ่นได้ยื่นเสนอแผนพัฒนาประจำปีต่อสภาท้องถิ่นภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น	

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			➢ หนังสือยื่นเสนอ ➢ รายงานการประชุมสภาท้องถิ่น ➢ แผนพัฒนาประจำปี
4. ระดับความสำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้างงบลงทุนของโครงการที่มีมูลค่าสูงสุด ☐ มีเงินเหลือจ่าย ☐ ไม่มีเงินเหลือจ่าย	 3 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลประกาศจัดซื้อจัดจ้างของงบลงทุนที่มีมูลค่าวงเงินโครงการสูงสุดในปีที่ขอรับการประเมิน ว่ามีเงินเหลือจ่ายจากการจัดซื้อจัดจ้างหรือไม่ ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ➢ ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ➢ สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง
5. ระดับความสำเร็จของการบันทึกข้อมูลระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e - LAAS) ☐ มีการบันทึกข้อมูลครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ☐ มีการบันทึกข้อมูลครบถ้วน และจัดทำย้อนหลังไม่เกิน 6 เดือน ☐ มีการบันทึกข้อมูลย้อนหลังแต่ไม่เป็นปัจจุบัน ☐ มีการบันทึกข้อมูลอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ☐ ไม่มีการบันทึกข้อมูล	 4 3 2 1 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลการบันทึกข้อมูลในระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ของ อปท. (e - LAAS) ณ วันสิ้นปีงบประมาณของปีที่ขอรับการประเมิน ทุกระบบว่าข้อมูล จำนวนครบถ้วน และเป็นปัจจุบันหรือไม่ ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ รายงาน หรือเอกสารที่พิมพ์จากระบบ e - LAAS ➢ โปรแกรม e - LAAS (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

คะแนนเต็ม	20
คะแนนที่ได้	

มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
1. การบริหารทรัพยากรบุคคล 1.1 มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ☐ มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ☐ มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ แต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ☐ ไม่มีการจัดทำนโยบายและกลยุทธ์	2 1 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากการจัดทำนโยบายและและกลยุทธ์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาเชิงคุณภาพ ดังนี้ 1. มีกระบวนการการจัดทำ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน/ภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร 2. มีนโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล 3. มีนโยบายด้านอัตรากาลังและการบริหารอัตรากำลัง 4. มีนโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ แผนอัตรากำลังสามปี ▷ จากการชี้แจง หรืออธิบายขั้นตอนการจัดทำจากผู้รับผิดชอบ
1.2 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ☐ มีการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ☐ มีการพัฒนาปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ อปท. แต่ยังไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ☐ ไม่มีการดำเนินการ	2 1 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้ 1. มีการดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2. มีการวิเคราะห์ค่างาน และจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน 3. มีการกำหนดสมรรถนะ (Competency) และใช้ประกอบการสรรหา แต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง 4. มีการวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ(Productivity) และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) 5. มีการสำรวจและปรับปรุงสวัสดิการในองค์กร 6. มีการพัฒนาเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี 7. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคลากรส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			▷ แผนอัตรากำลังสามปี ▷ การชี้แจง หรืออธิบายผลสำเร็จจากผู้รับผิดชอบ ▷ สวัสดิการภายในองค์กรนอกเหนือจากของทางราชการ ▷ หลักฐานการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง
1.3 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคล ☐ มีการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ☐ มีการพัฒนาปรับปรุงระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อปท. แต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ☐ ไม่มีการดำเนินการ	2 1 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1. มีการนำสมรรถนะมาใช้ประกอบในการพัฒนา 2. มีการวิเคราะห์ความต้องการฝึกอบรม (Training Needs Assessment) 3. มีการจัดทำแผนฝึกอบรมรายตำแหน่ง (Training Roadmap) และมีการดำเนินการตามแผนจริงครอบคลุมอย่างน้อย 80% ของบุคลากรทั้งหมด 4. มีการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม 5. มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการฝึกอบรม (Return on Investment in Training) 6. มีกระบวนการจัดทำแผนงานด้าน KM ที่เหมาะสมกับองค์กร ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ แผนการฝึกอบรม ▷ จากการชี้แจงหรืออธิบายจากผู้รับผิดชอบ ▷ ข้อมูลสำรวจความต้องการฝึกอบรม ▷ KM ของ อปท. ▷
1.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคล ☐ มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคลของ อปท. ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ☐ มีการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนระบบทรัพยากรบุคคลของ อปท. แต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ☐ ไม่มีการดำเนินการ	2 1 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลสำเร็จของการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1. มีช่องทางการสื่อสารและกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์ 2. มีกิจกรรมส่งเสริม หรือช่องทางในการรับฟังข้อร้องเรียนต่างๆ ในกรณีที่มีผู้ได้รับความไม่เป็นธรรมด้านทรัพยากรบุคคล 3. มีการสนับสนุนด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. มีกิจกรรมพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพที่เกี่ยวข้องด้านทรัพยากรบุคคล 5. มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กรเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของ

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			ตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ โครงการหรือกิจกรรม รูปถ่าย ▷ ข้อเท็จจริงสถานที่ทำงาน ▷ หนังสือร้องเรียน
2. การจัดการสารสนเทศ 2.1 ระบบสารสนเทศสนับสนุนการบริหารจัดการของ อปท. ☐ มีระบบครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ☐ มีระบบสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กรแต่ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ☐ ไม่มีระบบที่สนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	3 2 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลสำเร็จของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1. มีระบบการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการติดตามหรือประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร 2. มีระบบการรายงานผล และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมาย 3. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร และจัดการความเสี่ยง 4. มีการนำระบบสารสนเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการควบคุมภายในและตรวจสอบภายใน 5. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการเก็บรวบรวมข้อมูลด้าน Competency ของบุคลากรทุกตำแหน่งที่องค์กรต้องการและที่บุคลากรทุกคนมีอยู่ (Competency Inventory) 6. มีระบบสารสนเทศที่เก็บข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากรอย่างครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน 7. ระบบสารสนเทศที่สามารถ Share ข้อมูลกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องภายนอกองค์กรได้ 8. มีการนำระบบสารสนเทศมาตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร (เช่น การลดขั้นตอนและการอำนวยความสะดวกแก่พนักงานและผู้รับบริการภายในองค์กร หรือลดต้นทุนการผลิตหรือต้นทุนการให้บริการ) 9. มีระบบ Back Office ที่สามารถ Share ข้อมูลระหว่างหน่วยงานอื่นภายในองค์กรได้ 10 มีการนำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ☒ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			▷ การแสดงผลรายงานผลการจัดเก็บข้อมูลจากระบบสารสนเทศ
2.2 มีการจัดแผนแม่บทสารสนเทศ (IT Master Plan) ☐ มีการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศของ อปท. ☐ ไม่มีการจัดทำแผนแม่บทสารสนเทศ	 2 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำแผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. ✎ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ แผนแม่บทระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
2.3 มีระบบฐานข้อมูลที่รวดเร็วและค้นหาข้อมูลได้โดยง่าย ☐ มีฐานข้อมูลที่ทันสมัย และจัดอย่างเป็นระบบ ☐ ไม่มีการจัดเก็บฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ	 2 0		**ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ** พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูลด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้ 1. สามารถค้นหาข้อมูลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. สำหรับใช้ในการทำงานได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว 2. ระบบฐานข้อมูลที่พัฒนาขึ้นสามารถนำมาใช้สนับสนุนการทำงานได้เป็นอย่างดี (ต้องมีตัวอย่างการนำมาใช้) 3. ระบบฐานข้อมูลสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ และการแลกเปลี่ยนในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (ต้องมีตัวอย่างการนำมาใช้ประกอบการสื่อสารองค์ความรู้จริง) 4. ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนต่อการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของ อปท. ✎ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ▷ ตรวจสอบการใช้งานจริง ▷ ตัวอย่างฐานข้อมูลจากระบบ
3. การลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ ให้ อปท. ดำเนินการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ จำนวน 1 โครงการ เสนอต่อนายก อปท. เห็นชอบ และประเมินผลตามตัวชี้วัด ดังนี้			(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
3.1 การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาอนุญาต อนุมัติ หรือปฏิบัติราชการในเรื่องที่ให้บริการประชาชน ☐ มีการมอบอำนาจ ☐ ไม่มีการมอบอำนาจ	 1 0		ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ โดยให้ตรวจสอบว่ามีการออกคำสั่ง การมอบอำนาจการตัดสินใจในการพิจารณาเห็นชอบ อนุญาต หรืออนุมัติ ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ โครงการ และรายละเอียด ➢ คำสั่ง ➢ ฐานกฎหมาย หรือกฎที่มอบอำนาจ
3.2 การแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อลดขั้นตอนหรือปรับปรุงการให้บริการและรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ ☐ มีการแต่งตั้งคณะทำงาน และมีการลดขั้นตอน หรือปรับปรุง หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ ☐ มีการแต่งตั้งคณะทำงาน แต่ไม่มีการลดขั้นตอน หรือปรับปรุง หรือรักษามาตรฐานระยะเวลา ☐ ไม่มีการแต่งตั้งคณะทำงาน	 2 1 0		ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ โดยให้ตรวจสอบว่ามีการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการดังกล่าว ✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ➢ โครงการ และรายละเอียด ➢ คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานที่เป็นปัจจุบัน ➢ รายงานการประชุม ➢ สรุปผลการดำเนินงาน
3.3 การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ☐ มีการอำนวยความสะดวก จำนวน 5 ช่องทางขึ้นไป ☐ มีการอำนวยความสะดวก จำนวน 1 - 4 ช่องทาง ☐ ไม่มีช่องทางการอำนวยความสะดวก (นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน) ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	 2 1 0		ประเมินผลจากข้อมูล เอกสาร หลักฐานต่างๆ พิจารณาจากผลสำเร็จของการจัดทำโครงการลดขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงการทำงาน หรือรักษามาตรฐานระยะเวลาการให้บริการ โดยให้ตรวจสอบว่ามีช่องทางอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างไร ดังนี้ 1. มีแผนผังแนะนำขั้นตอนยื่นเรื่องติดต่อราชการ 2. มีระบบการยื่นเรื่องผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3. มีเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ หรือผู้รับผิดชอบคอยให้คำแนะนำในการติดต่อ 4. มีการให้บริการล่วงหน้าก่อนเวลาทำการหรือช่วงพักเที่ยง หรือในวันหยุดราชการ 5. มีกล่อง / ตู้รับฟังความคิดเห็น 6. มีแบบฟอร์มคำร้องต่าง ๆ และตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์ม

ตัวชี้วัด	เกณฑ์ให้คะแนน	คะแนนที่ได้	แนวทางการประเมิน
			✍ เอกสาร หลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการของตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรลุผลตามข้อมูล เช่น ▷ แผนผังขั้นตอนการยื่นเรื่อง ▷ แสดงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการยื่นเรื่อง ▷ จุดติดตั้งกล่อง/ตู้รับฟังความคิดเห็น ▷ จุดกรอกคำร้องและตัวอย่าง ▷ คำสั่งมอบหมายการปฏิบัติงาน

(นายสุรเกียรติ ฐิตะฐาน)
ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดขั้นตอน วิธีการและกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้การดำเนินการสอบแข่งขันเป็นไปอย่างโปร่งใสภายใต้ระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๘ จึงมีมติให้กำหนดขั้นตอน วิธีการและกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

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

(๑) ขั้นตอนก่อนขออนุมัติดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การขอกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง	- การขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีข้อมูลการวิเคราะห์ค่างานข้อมูลปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตรากำลังประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ให้จัดเก็บข้อมูลดังกล่าวในรายงานการประชุมเพื่อเป็นเอกสารหลักฐานประกอบการตรวจสอบและยืนยันความถูกต้อง หากมีการตรวจสอบและไม่พบเอกสารหลักฐานดังกล่าวถือว่าเป็นความบกพร่องของเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) ขั้นตอนการขออนุมัติดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

ประเด็น	แนวทางดำเนินการ
๑. การเปิดสอบในตำแหน่งว่าง	- เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับรายงานการขอเปิดสอบแข่งขันจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของตำแหน่งที่เปิดสอบแข่งขันให้ถูกต้องตรงกันกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับจังหวัด และต้องตรวจสอบข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จะต้องมีการตั้งอัตราเงินเดือนในตำแหน่งที่ขอเปิดสอบด้วย
๒. การแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบแข่งขัน	- ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอรายชื่อคณะกรรมการทั้ง ๗ คน โดยระบุคุณสมบัติของคณะกรรมการด้านคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ผลงานดีเด่นให้ครบถ้วนชัดเจน เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาความเหมาะสม
๓. การคัดเลือกหน่วยงานกลาง	- คัดเลือกสถาบันการศึกษาของรัฐระดับอุดมศึกษาที่มีการจัดการเรียน การสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป เป็นหน่วยงานกลางรับผิดชอบการสอบแข่งขัน โดยให้จัดทำหนังสือเชิญชวนสถาบันการศึกษาเข้าร่วมการคัดเลือกอย่างแพร่หลายโดยระบุคุณสมบัติและความพร้อมทางด้านการออกข้อสอบ การพิมพ์ข้อสอบ การเก็บรักษาข้อสอบ การวัดผล การตรวจสอบ การประมวลผลข้อสอบและมาตรการป้องกันการทุจริตในขั้นตอนต่างๆ ให้เห็นอย่างชัดเจน - การตรวจสอบเอกสารหลักฐานของสถาบันการศึกษาใช้วิธีการติดต่อโดยมีหนังสือราชการเป็นหลักฐาน - เพื่อประโยชน์ในการเก็บรักษาความลับของข้อสอบ ให้หน่วยงานกลางเป็นผู้รับผิดชอบการออกข้อสอบด้วย

(๓) ขั้นตอนการดำเนินการสอบแข่งขัน มีแนวทางดำเนินการดังต่อไปนี้

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

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

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

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

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

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เอาใจใส่ กำกับ และแนะนำองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำเนินการสอบแข่งขันอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตลอดจนถือปฏิบัติตามกระบวนการสอบแข่งขันอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงาน ในพื้นที่พิเศษสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ให้ออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษสำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

"เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ" หมายความว่า เงินที่จ่ายช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เนื่องจากการปฏิบัติงานประจำสำนักงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้หมายความรวมถึงโรงเรียน ศูนย์เด็กเล็ก และส่วนราชการ สำนักงาน หรือหน่วยงานอื่นในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่แยกออกไปตั้งเพื่อปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณ หมวดเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการ

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้เพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาจ้าง และได้รับค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาล

ข้อ ๔ ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติราชการประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ หรือได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติราชการในลักษณะประจำในพื้นที่พิเศษมีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษตามอัตราที่พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษกำหนดโดยอนุโลม

/ข้อ ๕...

ข้อ ๕ กรณีกระทรวงการคลังได้ประกาศกำหนดสำนักงานของหน่วยราชการใดเป็นสำนักงานที่ตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษแล้ว ให้สำนักงานซึ่งตั้งอยู่ในอำเภอเดียวกันกับที่ตั้งสำนักงานในพื้นที่พิเศษยื่นคำขอกำหนดเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อพิจารณาประกาศกำหนดเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดสำนักงานเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ตามหลักเกณฑ์ และแนวทางของพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษกำหนดโดยอนุโลม

ข้อ ๗ กรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้พิจารณาเห็นชอบให้สำนักงานใดเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษแล้ว ให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานในพื้นที่พิเศษได้รับเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ตามนัยข้อ ๔

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

สำเนารายงานการประชุม
คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
ครั้งที่ ๖ /๒๕๕๘
วันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ (ชั้น ๔)

ผู้มาประชุม

๑. นายคณีธิป	บุณยเกตุ	รองผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
๒. นายกฤษณ์	คงเมือง	ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์
๓. นายชาตรี	ภาระสิงห์	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์
๔. นายพิชิฏฏ์	ชิดไพฑูรย์	(แทน) ท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์
๕. นายเดช	ศุภสาร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๖. นางชลพรรธน์	พรหมประเสริฐ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. นายบรรเทิง	เกียรติพิริยะ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. นางอารีรัตน์	คุ้มทรัพย์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๙. นายจำเริญ	สุวรรณี	กรรมการผู้แทน ส.อบจ. เพชรบูรณ์
๑๐. นายอรรณพ	พรหมเศรณี	(แทน) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
๑๑. นางนฤมล	วรกมล	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
๑๒. นายวิโรจน์	บูรณตระกูล	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ
๑๓. นางสาวกาญจนา	ยังคง	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

ผู้ไม่มาประชุม

- นายบรรเทิง	สิงห์สถิตย์	กรรมการผู้แทนข้าราชการ อบจ.พช (ติดราชการ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายอรรณพ	พรหมเศรณี	นักบริหารงานทั่วไป ๗
๒. นางแพทอง	บุญจันทร์	บุคลากร ๗ว
๓. นางสาวทิพากร	สุทธิ	บุคลากร ๗ว
๔. นางแสงเดือน	ดีธรรมมา	บุคลากร ๖ว
๕. นายโอภาส	พิพัฒนพงษ์โสภณ	นิติกร ๖ว
๖. นายธีรสิทธิ์	ศรีจันทริวงศ์	นิติกร ๓

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๐๐ น. โดยมีนายคณีธิป บุณยเกตุ รองผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นประธานการประชุม

/ระเบียบวาระที่ ๑...

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ด้วยท่านผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ ติดราชการ จึงมอบหมายผม นายคณีธิป บุณยเกตุ รองผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นประธานที่ประชุมแทน

มติที่ประชุม -ที่ประชุมรับทราบ-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ (จำนวน ๓ หน้า)

มติที่ประชุม .....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๕ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา (เลขานุการ ก.จ.จ. เพชรบูรณ์)**

๕.๑ ขอความเห็นชอบ แก้ไขชื่อและข้อในประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

<u>เรื่องเดิม</u>

๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๘

๓. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๑

<u>ข้อเท็จจริง</u>

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ตรวจสอบพบข้อผิดพลาดในรายละเอียดของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๓ ฉบับ ดังกล่าวข้างต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗

จากการตรวจสอบพบข้อผิดพลาดในประเด็น ดังนี้

- ชื่อประกาศที่จะใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เกิดความผิดพลาด
- ข้อของประกาศที่แก้ไขใหม่ (ฉบับลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗) ไม่สอดคล้องกับข้อของประกาศฯ เดิม (ฉบับลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๔)

ข้อ ๓๓ วรรคห้า "ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบแล้วปรากฏว่าเป็นความจริง ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา และมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวน เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติแล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบ"

ฯลฯ

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๘

จากการตรวจสอบพบข้อผิดพลาดในประเด็น ดังนี้

- ชื่อประกาศที่จะใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เกิดความผิดพลาด
- ข้อของประกาศที่แก้ไขใหม่ (ฉบับลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๘) ไม่สอดคล้องกับข้อของประกาศฯ เดิม (ฉบับลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๔)

๓. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๑

จากการตรวจสอบพบข้อผิดพลาดในประเด็น ดังนี้

- ชื่อประกาศที่จะใช้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เกิดความผิดพลาด
- ข้อของประกาศที่แก้ไขใหม่ (ฉบับลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๑) ไม่สอดคล้องกับข้อของประกาศฯ เดิม (ฉบับลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๔)

(รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศฯ ที่ขอแก้ไข)

ความเห็นของฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. เพชรบูรณ์

เพื่อให้ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นไปด้วยความถูกต้อง จึงขอแก้ไขชื่อและข้อในประกาศ ฯ ทั้ง ๓ ฉบับ

/จึงเรียนมา...

ซึ่งการขอแก้ไขชื่อและข้อในประกาศฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ประสานงานกับนิติกรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งนิติกรได้ประสานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สรุปได้ว่าในกรณีของการแก้ไขชื่อและข้อในประกาศฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถแก้ไขได้ โดยให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาและมีมติ หากเป็นการแก้ไขที่ไม่ใช่สาระสำคัญของประกาศ ซึ่งอาจเกิดจากความผิดพลาดคลาดเคลื่อนในขั้นตอนของประกาศดังกล่าว ซึ่งมิใช่แก้ไขในสาระสำคัญของประกาศแต่อย่างใด ซึ่งหากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีมติให้แก้ไขแล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถใช้มติของที่ประชุมได้เลย-

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ประธานฯ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ประสานงานกับนิติกรสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ และนิติกรสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ปรึกษากับนิติกรของกรมฯ และได้รับแนวทางปฏิบัติตามที่ฝ่ายเลขานุการได้แจ้งที่ประชุม

มติที่ประชุม

-ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้แก้ไขชื่อและข้อในประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้ง ๓ ประกาศฯ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗

แก้ไขชื่อเป็น

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗

แก้ไขข้อในประกาศ

<u>จาก</u> ข้อ ๓๑ วรรคห้า วรรคหก วรรคเจ็ด <u>เป็น</u> ข้อ ๓๓ วรรคห้า วรรคหก วรรคเจ็ด

ข้อ ๕๙ วรรคสอง <u>เป็น</u> ข้อ ๖๑ วรรคสอง

ข้อ ๕๖ <u>เป็น</u> ข้อ ๕๘

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๘

/แก้ไขชื่อเป็น...

แก้ไขชื่อเป็น

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๘

แก้ไขข้อในประกาศ

ข้อ ๕๖ <u>เป็น</u> ข้อ ๕๘

๓. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๑

แก้ไขชื่อเป็น

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๑

แก้ไขข้อในประกาศ

ข้อ ๕๙ วรรคสอง <u>เป็น</u> ข้อ ๖๑ วรรคสอง

(รายละเอียดตามแนบท้ายประกาศฯ ที่ขอแก้ไข)-

๕.๒ ขอความเห็นชอบ พิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวน

ตามวาระที่ ๕.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ขอแก้ไขชื่อและข้อในประกาศฯ ซึ่งตามข้อ ๓๓ วรรคห้า "ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบแล้ว ปรากฏว่าเป็นความจริง ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา และมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวนเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติแล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบ" นั้น

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามหนังสือสำนักตรวจสอบพิเศษภาค ๑๐ ลับมาก ที่ ตผ ๐๐๕๐/พล ๙๑๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๗ เรื่อง ปกปิดข่าวการประมูลจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์งานจ้างเหมาก่อสร้างปีงบประมาณ ๒๕๕๓ จำนวน ๕ โครงการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยได้กล่าวหาว่า นายกองค์การ

/บริหาร...

บริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้กระทำความผิดร่วมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ และให้ดำเนินคดีอาญากับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์และข้าราชการ กับทั้งให้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

๑. นายกฤษณ์ คงเมือง ตำแหน่ง ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นประธานฯ

๒. นายชาติชัย สาลีผล ตำแหน่ง รองปลัด อบจ.พช เป็นกรรมการ

๓. นายบรรเทิง สิงห์สถิตย์ ตำแหน่ง ผอ.กองกิจการสภาฯ เป็นกรรมการ

๔. นายปัญญา ปานแสง ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ เป็นกรรมการ (แทนนางสาวศศินกานต์ ศรีสุพรรณ) ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น)

๕. นายโอภาส พิพัฒนพงศ์โสภณ ตำแหน่ง นิติกร ๖ว เป็นกรรมการ/เลขานุการ

๖. นายธีรสิทธิ์ ศรีจันทริวงศ์ ตำแหน่ง นิติกร ๓ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

(ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ ๘๒๑/๒๕๕๗ และ ๓๑๕/๒๕๕๘)

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ข้อ ๓๓ วรรคห้า ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ เนื่องจากคณะกรรมการต้องได้รับการพิจารณาและคัดเลือกจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ความเห็นของฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ.

เพื่อให้เป็นตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ข้อ ๓๓ วรรคห้า ที่ได้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้องในวาระที่ ๕.๑ จึงขอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ พิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ประธานฯ

เนื่องจากคณะกรรมการสอบสวนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ได้มีคำสั่งแต่งตั้ง ไม่เป็นไปตามประกาศประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ข้อ ๓๓ วรรคห้า ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ คณะกรรมการสอบสวนต้องได้รับการพิจารณา

/และคัดเลือก....

และคัดเลือกจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ขอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาและมีมติคัดเลือก ขอเชิญที่ประชุมเสนอรายชื่อคณะกรรมการฯ

นายเดช ศุภสาร ผมขอเสนอคณะกรรมการสอบสวน โดยใช้คณะกรรมการสอบสวนชุดเดิม เนื่องจากคณะกรรมการสอบสวนชุดเดิม ได้มีการดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมาพอสมควรแล้ว

ประธานฯ กรรมการท่านอื่น มีความเห็นแตกต่างจากท่านเดช ศุภสาร หรือไม่ หากไม่มีความเห็นเป็นอย่างอื่น สรุปว่า ที่ประชุมมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวนโดยใช้คณะกรรมการชุดเดิม

ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เนื่องจากการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชุดเดิม ไม่เป็นไปตามประกาศ เห็นควรแจ้งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ ๘๒๑/๒๕๕๗ และ ๓๑๕/๒๕๕๘ แล้วจึงออกคำสั่งใหม่ โดยใช้คณะกรรมการตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ

ประธานฯ สรุปว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ต้องยกเลิกคณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ ๘๒๑/๒๕๕๗ และ ๓๑๕/๒๕๕๘ ก่อนแล้วจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยใช้คณะกรรมการชุดเดิม ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอ

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ ๘๒๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ที่ ๓๑๕/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๘ แล้วจึงออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยใช้คณะกรรมการชุดเดิม ตามที่คณะกรรมการเสนอ ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกฤษณ์ คงเมือง ตำแหน่ง ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นประธานฯ
๒. นายชาติชัย สาลีผล ตำแหน่ง รองปลัด อบจ.พช เป็นกรรมการ
๓. นายบรรเทิง สิงห์สถิตย์ ตำแหน่ง ผอ.กองกิจการสภาฯ เป็นกรรมการ
๔. นายปัญญา ปานแสง ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ เป็นกรรมการ
๕. นายโอภาส พิพัฒนพงศ์โสภณ ตำแหน่ง นิติกร ๖ว เป็นกรรมการ/เลขานุการ
๖. นายธีรสิทธิ์ ศรีจันทริวงศ์ ตำแหน่ง นิติกร ๓ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

/๕.๓ ขอความเห็นชอบ...

๕.๓ ขอความเห็นชอบ ร่างประกาศหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียน, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ดำเนินการ ดังนี้

ประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.จ.จ. มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. กำหนดถือว่า ก.จ. ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ประกาศใช้บังคับได้ หากประกาศหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่ ก.จ. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

ความเห็นของฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. เพชรบูรณ์

ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. ตรวจสอบแล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้เสนอร่างประกาศดังกล่าวข้างต้น มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. กำหนด จึงเสนอที่ประชุม ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้บังคับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม **-ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ-**

๕.๔ ขอความเห็นชอบ ให้พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลาออกจากการปฏิบัติราชการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับคำร้องขอลาออกจากการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	ยื่นหนังสือลาออก	อัตราค่าตอบแทน	ลาออกตั้งแต่วันที่	นายกฯ อนุญาต	หมายเหตุ
๑. นายพงษ์ศักดิ์ คงสวัสดิ์	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานสำรวจ	๑ พ.ค. ๕๘	๙,๐๐๐.-	๑ มิ.ย. ๕๘	๑๙ พ.ค. ๕๘	- ลาออกไปบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานราชการทั่วไป ตำหน่ง นายช่างสำรวจ สนง.ชลประทานที่ ๓ จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นไปตามระเบียบ ข้อ ๑๐๖
๒. นายพิษณุ ศรีหัวเฮ	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนง.ขับเครื่องจักรกลและยานพาหนะ	๒ มิ.ย.๕๘	๙,๐๐๐.-	๕ มิ.ย. ๕๘	๔ มิ.ย. ๕๘	- ประกอบธุรกิจส่วนตัว เป็นไปตามระเบียบ ข้อ ๑๐๖ วรรคสอง

<u>ข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์</u>

๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอนุโลม

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษ ทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔

หมวด ๓ การให้ออกจากราชการ ส่วนที่ ๑ การออกจากราชการ

ข้อ ๘๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดประสงค์จะออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

ส่วนที่ ๓ การลาออกจากราชการ

ข้อ ๑๐๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการตามข้อ ๘๔ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแบบ ล.ก. ๑ ท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๑๐๖ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือที่มิได้ระบุวันขอลาออก ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก

วรรคสอง ในกรณีเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับหนังสือขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๓ วัน นับแต่วันได้รับหนังสือขอลาออกว่าจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่าวันขอลาออกในกรณีดังกล่าวคือ วันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันถัดจากวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออกแล้วให้พิจารณาดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. จังหวัดเพชรบูรณ์

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ดำเนินการตามระเบียบถูกต้องแล้ว จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้พนักงานจ้างทั้ง ๒ ราย ลาออกจากการปฏิบัติราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม **-ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบ-**

๕.๕ ขอความเห็นชอบ รับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ประกาศรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง ๓๔ อัตรา ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ นั้น มีผู้ยื่นความประสงค์ จำนวน ๙ ราย และผ่านการคัดเลือกและประเมินบุคคลจากคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘ ซึ่งมีผู้ผ่านเกณฑ์และอัตราตำแหน่งที่จะรับโอน จำนวน ๖ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่งที่ขอโอนสังกัดเดิม	วุฒิการศึกษา	ชื่อ – สกุล ตำแหน่งสังกัดใหม่	หมายเหตุ
๑	น.ส.สุกัญญา มีกำลัง นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ระดับ ๕ อบต. บ้านโคก อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ อัตราเงินเดือน ๒๐,๔๐๐ บาท	สาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ระดับ ๕ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดเพชรบูรณ์ เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๔๐๙-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๐,๔๐๐ บาท	- เป็นตำแหน่งว่างมีอัตราเงินเดือน - มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง /ลำดับที่...
๒	นายนนท์ เทพแก้ว นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข อ.เมือง จ. นนทบุรี อัตราเงินเดือน ๒๐,๘๓๐ บาท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ๕ กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เลขที่ ตำแหน่ง ๐๓-๐๒๐๑-๐๐๕ อัตราเงินเดือน ๒๐,๗๗๐ บาท	- เป็นตำแหน่งว่างมีอัตราเงินเดือน - มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
๓	พันจ่าอากาศเอกหญิงสุลัดดา มาจันตะ เสมียนกองปฏิบัติการสารสนเทศ ส่งกำลังบำรุงศูนย์ส่งกำลังบำรุง สำนักนโยบายและแผน กรมส่งกำลัง บำรุงทหารอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพฯ อัตราเงินเดือน ๑๔,๓๒๐ บาท	ปวช. (พาณิชยกรรม) ศึกษาวิชาบัญชี ๖ หน่วยกิต	เจ้าหน้าที่พัสดุ ๓ กองพัสดุและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เลขที่ตำแหน่ง ๒๑-๐๓๑๒-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๔,๓๒๐ บาท	- เป็นตำแหน่งว่างมีอัตราเงินเดือน - มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
๔	นายพชร พวงบุบผา เจ้าพนักงานธุรการ ๒ สำนักปลัด อบต.น้ำชุน อ.หล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ อัตราเงินเดือน ๑๒,๘๙๐ บาท	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	เจ้าพนักงานธุรการ ๒ กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๐๒๑๒-๐๑๕ อัตราเงินเดือน ๑๒,๘๙๐ บาท	- เป็นตำแหน่งว่างมีอัตราเงินเดือน - มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง /ลำดับที่...

ลำดับที่	ชื่อ – สกุล ตำแหน่งที่ขอโอนสังกัดเดิม	วุฒิการศึกษา	ชื่อ – สกุล ตำแหน่งสังกัดใหม่	หมายเหตุ
๕	ส.อ.ธีรุวัท พั่วแพง เสมียนกองร้อยฯ กองพันทหารม้าที่ ๑๘ กรมทหารม้าที่ ๓ ค่ายพ่อขุนผาเมือง อ.เมือง จ.เพชรบูรณ์ อัตราเงินเดือน ๑๑,๖๓๐ บาท	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) ศึกษาวิชาคอมพิวเตอร์ ๑๒ หน่วยกิต	เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ กองคลัง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๒๑๑-๐๐๖ อัตราเงินเดือน ๑๑,๕๑๐ บาท	- เป็นตำแหน่งว่างมีอัตราเงินเดือน - มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
๖	จ่าอากาศเอกวิษณุ เพชระบูรณิน เจ้าหน้าที่พลาธิการ ฝ่ายจัดสถานที่ แผนกยกกระบัตร กองพลาธิการ กรมพลาธิการ ทหารอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ อัตราเงินเดือน ๑๒,๐๙๐ บาท	วท.บ. (สิ่งแวดล้อมแขวงวิชามลพิษ สิ่งแวดล้อม) ศึกษาวิชาคอมพิวเตอร์ ๑๒ หน่วยกิต	เจ้าหน้าที่ธุรการ ๒ สำนักปลัดฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๒๑๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๑,๙๕๐ บาท	- เป็นตำแหน่งว่างมีอัตราเงินเดือน - มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

<u>ข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์</u>

๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๘๑ ในกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจขอรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญ ที่มีความประสงค์จะขอโอนมาแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอ ก.จ.จ. โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอนและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเมื่อ ก.จ.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งรับโอน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่วนจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.จ.จ. เป็นผู้กำหนด แต่จะต้องไม่สูงกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญในระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๘๒ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๑๘๐ และข้อ ๑๘๑ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งให้รับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งการรับโอนให้ส่วนราชการสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนออกคำสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ ทั้งนี้ ให้กำหนดวันที่ในคำสั่งรับโอนและคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน

/การออกคำสั่ง...

การออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่งให้ ก.จ.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

ข้อ ๑๘๓ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(๒) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง แนวทางการปฏิบัติการรับโอนข้าราชการตำรวจหรือข้าราชการทหารมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ขั้นที่ ๑ ตรวจสอบตำแหน่งที่รับโอนต้องตรวจสอบ ๒ ประการ ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและต้องเป็นการรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบเท่านั้น โดยไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะรับโอนนั้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะรับโอน และของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ในจังหวัดนั้น ขึ้นบัญชีรอการบรรจุและแต่งตั้งอยู่

๒. ตรวจสอบตำแหน่งที่จะรับโอน ต้องตรวจสอบว่าตำแหน่งที่จะรับโอนเป็นตำแหน่งในสายงานที่ใช้วุฒิปริญญาหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือไม่ โดยดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ ๒ ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ตรวจสอบว่าผู้ขอโอนมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะโอนตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่

ความเห็นของฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ.เพชรบูรณ์

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเห็นว่า การรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และได้ดำเนินการตามขั้นตอนถูกต้อง สามารถรับโอนได้ไม่ก่อนวันที่ต้นสังกัดอนุญาตให้โอนได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม **-ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบรับโอนได้ไม่ก่อนวันที่ต้นสังกัดอนุญาตให้โอนได้-**

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ไม่มี)

เมื่อไม่มีเรื่องใดแล้ว ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ กล่าวขอบคุณกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุม และปิดการประชุม

เลิกประชุม เวลา ๐๙.๔๐ น.

(นางแพทอง บุญจันทร์)
บุคลากร ๗ว
ผู้จดรายงานการประชุม

(นางนฤมล วรกมล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
เลขานุการ ก.จ.จ.
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

รายละเอียดแนบท้ายประกาศฯ ที่ขอแก้ไข ประกาศฉบับ 3 ฉบับ ในการประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ 19 มิ.ย. 58

****

๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗

ที่	ประเด็นแก้ไข	รายการที่ขอแก้ไข	
		เดิม	ใหม่
๑.	ชื่อเรื่อง	**เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗**	**เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒)**
๒.	ข้อ	**ข้อ ๓๑** วรรคห้า ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบแล้วปรากฏว่าเป็นความจริง ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวน เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติ แล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบ **ข้อ ๓๑** วรรคหก เมื่อคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคห้าสอบสวนแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น **ข้อ ๓๑** วรรคเจ็ด เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว จะยกเลิกมิได้	**ข้อ ๓๓** วรรคห้า ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบแล้วปรากฏว่าเป็นความจริง ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวน เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติ แล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบ **ข้อ ๓๓** วรรคหก เมื่อคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคห้าสอบสวนแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น **ข้อ ๓๓** วรรคเจ็ด เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว จะยกเลิกมิได้

727

ที่	ประเด็นแก้ไข	รายการที่ขอแก้ไข	
		เดิม	ใหม่
๓.	ข้อ	**ข้อ ๕๙ วรรคสอง** "เมื่อมีการสอบสวนแล้วเสร็จจะออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอีกมิได้ เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นตามข้อ ๕๖ ข้อ ๖๐ ของมาตรฐานทั่วไปนี้"	**ข้อ ๖๑ วรรคสอง** "เมื่อมีการสอบสวนแล้วเสร็จ จะออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอีกมิได้ เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นตามข้อ ๕๘ และข้อ ๖๒ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๔๔"
๔.	ข้อ	**ข้อ ๕๖** ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนจนเสร็จแล้วทำรายงานและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๖๑ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๓ และข้อ ๖๔ และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งเรื่องพร้อมทั้งความเห็นให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๖๑ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๓ และข้อ ๖๔ และพิจารณาหากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้วเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๕๙(๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี	**ข้อ ๕๘** ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนจนเสร็จแล้วทำรายงานและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๖๓ ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ และข้อ ๖๖ และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งเรื่องพร้อมทั้งความเห็นให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๖๓ ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ และข้อ ๖๖ และพิจารณาหากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๖๑(๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ที่	ประเด็นแก้ไข	รายการที่ขอแก้ไข	
		เดิม	ใหม่
		ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ของผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้วมีความเห็นขัดแย้งกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน หรือความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนใหม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นโดยจะถือเอาสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง เป็นสำนวนการสอบสวนโดยไม่สอบสวนผู้ถูกกล่าวหาและพยานก็ได้ และให้นำความใน**ข้อ ๕๙ และข้อ ๖๐** มาใช้บังคับโดยอนุโลม ระยะเวลาการสอบสวนตามวรรคสอง มิให้นำความใน **ข้อ ๔๐** มาใช้บังคับ	ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาคนใหม่ ของผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแล้วมีความเห็นขัดแย้งกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน หรือความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนใหม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นโดยจะถือเอาสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง เป็นสำนวนการสอบสวนโดยไม่สอบสวนผู้ถูกกล่าวหาและพยานก็ได้ และให้นำความใน**ข้อ ๖๑ และข้อ ๖๒** มาใช้บังคับโดยอนุโลม ระยะเวลาการสอบสวนตามวรรคสอง มิให้นำความใน **ข้อ ๔๒** มาใช้บังคับ

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๘

ที่	ประเด็นแก้ไข	รายการที่ขอแก้ไข	
		เดิม	ใหม่
๑.	ชื่อเรื่อง	**เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๘**	**เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๓)**
๒.	ข้อ	**ข้อ ๕๖** ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตาม**ข้อ ๖๑ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๓ และข้อ ๖๔** และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งเรื่องให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อดำเนินการตาม**ข้อ ๕๙ (๑) หรือ (๒)** แล้วแต่กรณีต่อไป ทั้งนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนใหม่มีอำนาจตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ **๖๑ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๓ และข้อ ๖๔** ด้วย	**ข้อ ๕๘** ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตาม**ข้อ ๖๓ ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ และข้อ ๖๖** และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งเรื่องให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหา เพื่อดำเนินการตาม**ข้อ ๖๑ (๑) หรือ (๒)** แล้วแต่กรณีต่อไป ทั้งนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนใหม่มีอำนาจตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ **๖๓ ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ และข้อ ๖๖** ด้วย

๓. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๑

ที่	ประเด็นแก้ไข	รายการที่ขอแก้ไข	
		เดิม	ใหม่
๑.	ชื่อเรื่อง	เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๑	**เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๔)**
๒.	ข้อ	**ข้อ ๕๙ วรรคสอง** "เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จ จะออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอีกมิได้ เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นตามข้อ ๖๐ ของมาตรฐานทั่วไปนี้"	**ข้อ ๖๑ วรรคสอง** "เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จ จะออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอีกมิได้ เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นตามข้อ **๖๒ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์**"

หมายเหตุ เดิม

****** เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕๙ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๕๙ วรรคสอง "เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จ จะออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอีกมิได้ เว้นแต่ กรณีมีความจำเป็นตามข้อ ๖๐ ของมาตรฐานทั่วไปนี้"

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

เพื่อให้การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี โดยวิธีการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันจากพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (โรงเรียน,ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นธรรม โปร่งใส และเพิ่มการมีส่วนร่วมจากบุคคลและองค์กรที่หลากหลาย ในอันที่จะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่รับผิดชอบในภารกิจการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างสมบูรณ์และมีมาตรฐานตามมาตรฐานการศึกษาของชาติต่อไป

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๗ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา (โรงเรียน, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

๓. การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีตำแหน่งครูผู้ช่วยว่าง นอกจากการดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการอื่นๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวด้วยวิธีการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเฉพาะกรณีเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งในสาขาวิชาเอกขาดแคลน ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดและตรงกับความต้องการของสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมาตรฐานในการจัดการศึกษา โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการ ดังนี้

/๓.๑ สาขา...

๓.๑ สาขาวิชาเอกขาดแคลนเพื่อการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันมีดังนี้

(๑) สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์

(๒) สาขาวิชาเอกวิทยาศาสตร์ ทุกสาขา/แขนงวิชา

(๓) สาขาวิชาเอกภาษาต่างประเทศ

(๔) สาขาวิชาเอกอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ จะต้องเป็นสาขาวิชาเอกอื่นที่ขาดแคลนในพื้นที่การศึกษานั้น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว

๓.๒ คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๑) เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งผู้ช่วยครู ซึ่งจัดจ้างโดยงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐและหรือจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันรับสมัคร ทั้งนี้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดำรงตำแหน่งอยู่ปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันรับสมัคร และ

(๒) เป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และ

(๓) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วยตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ทั้งนี้ จะต้องได้คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรปริญญาไม่ต่ำกว่า ๒.๕๐ และ

(๔) เป็นผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน และ

(๕) เป็นผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้ง

๓.๓ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธานกรรมการ

(๒) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้ากองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน กรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีพนักงานจ้าง ตำแหน่งผู้ช่วยครู ปฏิบัติหน้าที่อยู่ จำนวน ๑ คน กรรมการ

ทั้งนี้ ให้แต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ

กรณีมีเหตุผลความจำเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการตามองค์ประกอบดังกล่าวได้ ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ผละผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ช่วย

/๓.๔ การ...

๓.๔ การดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน

๓.๔.๑ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๓.๒ ซึ่งสังกัดและปฏิบัติหน้าที่ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใด ต้องสมัครเข้ารับการคัดเลือกใน ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น และต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

๓.๔.๒ การประกาศรับสมัครสำหรับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ ก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ โดยระบุเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่ง สาขาวิชาเอก จำนวนตำแหน่ง อัตราเงินเดือนที่จะได้รับ

(๒) หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๓) คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๔) วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร (ระยะเวลาการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ)

(๕) หลักฐานที่ต้องนำมาแสดงในวันรับสมัคร เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสือรับรองประวัติการปฏิบัติงาน ปริญญาบัตรหรือรายงานผลการศึกษา (Transcript) หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ-สกุล (กรณีมีการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน และอื่นๆ ที่จำเป็น

(๖) วัน เวลา และสถานที่ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๗) วัน เวลา และสถานที่ ประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๘) หลักสูตรการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ และเกณฑ์การตัดสิน

(๙) การประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๑๐) การบรรจุแต่งตั้งและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) เงื่อนไขอื่นตามความเหมาะสม

๓.๔.๓ หลักสูตรการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ ประกอบด้วย

(๑) ภาคการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

เป็นการประเมินบุคคลตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน การได้รับค่าตอบแทน ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม การปรับตัวร่วมกับผู้ร่วมงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม และอื่นๆ ตามความเหมาะสม

(๒) ภาคการทดสอบความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถพื้นฐานเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งวิธีการทดสอบให้ดำเนินการด้วยการสอบข้อเขียน โดยมอบหมายให้สถาบันการศึกษาของรัฐระดับอุดมศึกษา ที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ หรือการศึกษา หรือครุศาสตร์ ขึ้นไป เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ พิมพ์ข้อสอบ เก็บรักษาข้อสอบ ฯลฯ จนถึงการประมวลผลสอบ และให้สถาบันการศึกษาของรัฐดังกล่าวปกปิดรายชื่อคณะกรรมการผู้ออกข้อสอบ กลั่นกรองข้อสอบ จัดพิมพ์ข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบ ไว้เป็นความลับจนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการสอบ ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องดังกล่าวให้เทียบเคียงตามแนวปฏิบัติในการสอบแข่งขันขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

/(๓) ภาค...

(๓) ภาคการสัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

เป็นการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากพฤติกรรม ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จริยธรรม และคุณธรรม ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และอื่นๆ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้กำหนดช่วงคะแนนสำหรับคณะกรรมการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษแต่ละบุคคล ให้คะแนนอยู่ในช่วงระหว่าง ๒๕-๓๐ คะแนน และให้นำคะแนนของกรรมการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษมาหารเฉลี่ยเป็นคะแนนสุดท้าย

๓.๔.๔ เกณฑ์การตัดสินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีผลคะแนนดังนี้

(๑) คะแนนภาคการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๒) คะแนนภาคการทดสอบความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) คะแนนภาคการสัมภาษณ์ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๔) คะแนนรวม (๑) , (๒) และ (๓) ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๔.๕ คณะกรรมการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ทดสอบภาคการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ภาคการทดสอบความรู้พื้นฐานเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และภาคการสัมภาษณ์ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสถานศึกษาของรัฐมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ท้องถิ่นจังหวัด จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๔) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้ากองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจด้านการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

ทั้งนี้ ให้แต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และหรือมีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษแล้ว ให้ส่งสำเนาการแต่งตั้งคณะกรรมการและสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ จำนวน ๒ ชุด ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนเริ่มรับสมัครคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

๓.๔.๖ การประกาศผลการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศผลการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษโดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนรวมการสอบทุกภาคจากมากไปหาน้อย ถ้าคะแนนรวมการสอบทุกภาคเท่ากัน

/ให้ผู้...

ให้ผู้ที่ได้คะแนนการสัมภาษณ์มากกว่าเป็นผู้อยู่ลำดับที่ดีกว่า ถ้าคะแนนการสอบสัมภาษณ์เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการสอบความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ลำดับที่ดีกว่า ถ้าได้คะแนนการสอบความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ลำดับที่ดีกว่า ถ้าคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากันให้จับฉลาก ทั้งนี้ ให้ขึ้นบัญชีผู้คัดเลือกได้เป็นระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปีนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษอย่างเดียวกันนี้อีก และได้ขึ้นบัญชีผู้คัดเลือกได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้คัดเลือกได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ได้มีการเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งหรือได้มีการขอใช้บัญชีผู้คัดเลือกได้และได้มีการเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งภายในกำหนดระยะเวลาอายุบัญชี และต่อมาบัญชีได้ครบระยะเวลาตามที่ระบุหรือมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้คัดเลือกได้ใหม่ ให้ถือว่าผู้นั้นยังมีสิทธิได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แต่ทั้งนี้ ผู้นั้นจะต้องไปรายงานตัวต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะบรรจุแต่งตั้งไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้คัดเลือกได้นั้นมีอายุครบตามที่ประกาศหรือวันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้คัดเลือกได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

~~๓.๔.๗ การบรรจุแต่งตั้ง~~

~~ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษเรียงตามลำดับที่ตามบัญชีรายชื่อผู้คัดเลือกได้ซึ่งมีอายุบัญชีระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ปรากฏตามประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขว่าด้วยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ และสามารถโอน (ย้าย) ได้~~

๔. การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในกรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก หรือตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่าง นอกจากการดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการอื่นๆ แล้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจดำเนินการ สรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวด้วยวิธีการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๑) เป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กและหรือผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือผู้ดูแลเด็ก ซึ่งจัดจ้างโดยงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐและหรือจากเงินรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันรับสมัคร ทั้งนี้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ดำรงตำแหน่งอยู่ปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร และ

(๒) เป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และ

(๓) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง (ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กหรือตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี) ตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด และ

ข้อ 3.4.7, 4.3.7 ยกเลิกโดยประกาศ ก.จ.จ. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ หลาเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุ หลาแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู อบจ. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 16 พ.ค. 59

/(๔) เป็น...

(๔) เป็นผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน และ

(๕) เป็นผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยคณะกรรมการที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้ง

๔.๒ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประธานกรรมการ

(๒) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้ากองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจด้านการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน กรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน ๑ คน กรรมการ

ทั้งนี้ ให้แต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ

กรณีมีเหตุผลความจำเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการตามองค์ประกอบดังกล่าวได้ ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

๔.๓ การดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน

๔.๓.๑ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

ผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๔.๑ ซึ่งสังกัดและปฏิบัติหน้าที่ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใด ต้องสมัครเข้ารับการคัดเลือกใน ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น และต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

๔.๓.๒ การประกาศรับสมัครในการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ ก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ โดยระบุเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่ง สาขาวิชาเอก (กรณีตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) จำนวนตำแหน่ง อัตราเงินเดือนที่จะได้รับ

(๒) หน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(๓) คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๔) วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร (ระยะเวลาการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ)

(๕) หลักฐานที่ต้องนำมาแสดงในวันรับสมัคร เช่น สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน หนังสือรับรองประวัติการปฏิบัติงาน ปริญญาบัตรหรือรายงานผลการศึกษา (Transcript) หลักฐานการเปลี่ยนชื่อ-สกุล (กรณีมีการเปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน และอื่นๆ ที่จำเป็น

(๖) วัน เวลา และสถานที่ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

กรณีมีเหตุพิเศษ

(๗) วัน เวลา และสถานที่ ประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๘) หลักสูตรการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ และเกณฑ์การตัดสิน

(๙) การประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๑๐) การบรรจุแต่งตั้งและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) เงื่อนไขอื่นตามความเหมาะสม

๔.๓.๓ หลักสูตรการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ ประกอบด้วย

(๑) ภาคการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

เป็นการประเมินบุคคลตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน การได้รับค่าตอบแทน ความรู้ความสามารถ พฤติกรรม การปรับตัวร่วมกับผู้ร่วมงาน สังคม และสิ่งแวดล้อม และอื่นๆ ตามความเหมาะสม

(๒) ภาคการทดสอบความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน)

เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถพื้นฐานเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งวิธีการทดสอบให้ดำเนินการด้วยการสอบข้อเขียน โดยมอบหมายให้สถาบันการศึกษาของรัฐระดับอุดมศึกษา ที่มีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ หรือการศึกษา หรือครุศาสตร์ขึ้นไป เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการออกข้อสอบ คัดเลือกข้อสอบ พิมพ์ข้อสอบ เก็บรักษาข้อสอบ ฯลฯ จนถึงการประมวลผลสอบ และให้สถาบันการศึกษาของรัฐดังกล่าวปกปิดรายชื่อคณะกรรมการผู้ออกข้อสอบ กลั่นกรองข้อสอบ จัดพิมพ์ข้อสอบ ตรวจสอบข้อสอบ ไว้เป็นความลับจนกว่าจะเสร็จสิ้นกระบวนการสอบ ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องดังกล่าวให้เทียบเคียงตามแนวปฏิบัติในการสอบแข่งขันขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) ภาคการสัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน)

เป็นการประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากพฤติกรรม ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จริยธรรม และคุณธรรม ประสบการณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และอื่นๆ ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้กำหนดช่วงคะแนนสำหรับคณะกรรมการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษแต่ละบุคคล ให้อยู่ในช่วงระหว่าง ๒๕-๓๐ คะแนน และให้นำคะแนนของกรรมการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษมาหารเฉลี่ยเป็นคะแนนสุดท้าย

๔.๓.๔ เกณฑ์การตัดสินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะต้องมีผลคะแนนดังนี้

(๑) คะแนนภาคการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๒) คะแนนภาคการทดสอบความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) คะแนนภาคการสัมภาษณ์ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๔) คะแนนรวมตาม (๑) , (๒) และ (๓) ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔.๓.๕ คณะกรรมการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ทดสอบภาคการประเมินความเหมาะกับตำแหน่ง ภาคการทดสอบความรู้พื้นฐานเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และภาคการสัมภาษณ์ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(๑) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาเด็กอนุบาลปฐมวัย มาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) ท้องถิ่นจังหวัด จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๔) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้ากองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบภารกิจด้านการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

ทั้งนี้ ให้แต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และหรือมีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษแล้ว ให้ส่งสำเนาการแต่งตั้งคณะกรรมการและสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ จำนวน ๒ ชุด ให้คณะกรรมการข้าราชาารองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนเริ่มรับสมัครคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

๔.๓.๖ การประกาศผลการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ

ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศผลการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษโดยเรียงลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนสอบทุกภาคจากมากไปหาน้อย ถ้าคะแนนรวมการสอบทุกภาคเท่ากันให้ผู้ที่ได้คะแนนการสอบสัมภาษณ์มากกว่าเป็นผู้อยู่ลำดับที่ดีกว่า ถ้าคะแนนการสอบสัมภาษณ์เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการสอบความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ลำดับที่ดีกว่า ถ้าได้คะแนนการสอบความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ลำดับที่ดีกว่า ถ้าคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากันให้จับฉลาก ทั้งนี้ ให้ขึ้นบัญชีผู้คัดเลือกได้เป็นระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษอย่างเดียวกันนี้อีกและได้ขึ้นบัญชีผู้คัดเลือกได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้คัดเลือกได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ได้มีการเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งหรือได้มีการขอใช้บัญชีผู้คัดเลือกได้และได้มีการเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งภายในกำหนดระยะเวลาอายุบัญชี และต่อมาบัญชีได้ครบระยะเวลาตามที่ระบุหรือมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้คัดเลือกได้ใหม่ ให้ถือว่าผู้นั้นยังมีสิทธิได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แต่ทั้งนี้ ผู้นั้นจะต้องไปรายงานตัวต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะบรรจุแต่งตั้งไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้คัดเลือกได้นั้นมีอายุครบตามที่ประกาศหรือวันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้คัดเลือกได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

~~๔.๓.๗ การบรรจุแต่งตั้ง~~

~~ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษเรียงตามลำดับที่ตามบัญชีรายชื่อผู้คัดเลือกได้ซึ่งมีอายุบัญชีระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ปรากฏตาม~~

/ประกาศ...

ประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขว่าด้วยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ และสามารถโอน (ย้าย) ได้

๕. กรณีมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัคร การรับสมัคร การประกาศผลการคัดเลือก และอื่นๆ ที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้เดิม ให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยด่วนที่สุด

๖. การใดที่ได้ดำเนินการก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมัครเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด.....

รายละเอียดข้อมูลทั่วไป (ผู้สมัครกรอกข้อมูล)

๑. ชื่อ..... ชื่อสกุล.....

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

สำเร็จการศึกษา ☐ ปริญญาตรี คุณวุฒิ..... สาขาวิชาเอก.....

สถาบันการศึกษา.....

☐ ปริญญาโท คุณวุฒิ..... สาขาวิชาเอก.....

สถาบันการศึกษา.....

☐ ปริญญาอื่น คุณวุฒิ..... สาขาวิชาเอก.....

สถาบันการศึกษา.....

๒. รายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

ปีการศึกษา..... รับผิดชอบวิชา/กลุ่มประสบการณ์..... ชั้น.....

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

อบจ..... จังหวัด.....

๓. สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ☐ ครูผู้ช่วย ☐ ครูผู้ดูแลเด็ก

☐ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

โรงเรียน/ศพด..... อบจ.....

กลุ่มวิชา/วิชาเอก.....

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

โรงเรียน/ศพด.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ ๑ งานปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๒ งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๓ ด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณ และเจตคติต่อวิชาชีพครู(๑๐๐ คะแนน)

รวมคะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน

เกณฑ์การประเมิน คะแนนรวมเต็ม ๓๐๐ คะแนน เกณฑ์ผ่านการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
องค์ประกอบที่ ๑ งานปฏิบัติการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	(๑๐๐)		
(๑) มีการศึกษาหลักสูตร คู่มือครู และเนื้อหาในบทเรียนและนวัตกรรมก่อนเตรียมการสอน	๑๐		
(๒) มีการจัดทำแผนการจัดการเรียนการสอน /แผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	๑๐		
(๓) มีการเตรียมสื่อและกิจกรรมประกอบการจัดการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์การเรียนรู้	๑๐		
(๔) มีการทบทวนความรู้เดิมและนำเข้าสู่บทเรียนก่อนสอนเนื้อหาใหม่	๑๐		
(๕) มีความรู้และทักษะในการถ่ายทอด ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว	๑๐		
(๖) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาและการพัฒนาการของผู้เรียน	๑๐		
(๗) มีการฝึกให้ผู้เรียนรู้จักและมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์การเรียนรู้	๑๐		
(๘) มีการฝึกให้ผู้เรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น	๑๐		
(๙) มีการจัดบรรยากาศในห้องเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน/การจัดประสบการณ์การเรียนรู้	๑๐		
(๑๐) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวัดผลและประเมินผล	๑๐		
รวมคะแนนที่ประเมินได้	๑๐๐		
องค์ประกอบที่ ๒ งานส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	(๑๐๐)		
(๑) ตรวจงานผู้เรียน	๑๐		
(๒) การจัดกิจกรรมเต็มตามความถนัด	๑๐		
(๓) สำรวจการมาเรียนของผู้เรียน	๑๐		
(๔) ดูแลความพร้อมของห้องเรียน	๑๐		
(๕) ควบคุมแถวและกิจกรรมหน้าเสาธง	๑๐		
(๖) ประชุมปรึกษา	๑๐		
(๗) จัดทำสมุดรหัสงาน	๑๐		
(๘) จัดทำบัตรสุขภาพ	๑๐		

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
(๙) ติดต่อผู้ปกครอง	๑๐		
(๑๐) ฝึกทักษะการใช้ชีวิตประจำวัน	๑๐		
รวมคะแนนที่ประเมินได้	๑๐๐		
องค์ประกอบที่ ๓ **ด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม จรรยาบรรณ และเจตคติต่อวิชาชีพครู**	(๑๐๐)		
(๑) ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม	๑๐		
(๒) ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา	๑๐		
(๓) วิธีการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นได้	๑๐		
(๔) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เหมาะสมกับวิชาชีพครู	๑๐		
(๕) มีความสำนึกและตระหนักที่จะเป็นครูที่ดี	๑๐		
(๖) การให้ความสำคัญกับวิชาชีพ	๑๐		
(๗) รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน	๑๐		
(๘) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	๑๐		
(๙) ปกป้องและสร้างความเข้าใจอันดีต่อสังคมเกี่ยวกับวิชาชีพครู	๑๐		
(๑๐) มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต	๑๐		
รวมคะแนนที่ประเมินได้	๑๐๐		
รวมคะแนนทั้งหมด (องค์ประกอบที่ ๑-๓) ที่ประเมินได้	๓๐๐		

ลงชื่อ..... ประธานกรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ชื่อ-สกุล ผู้รับการประเมิน..... ลำดับที่สมัคร.....
โรงเรียน/ศพด..... อบจ.....จังหวัด.....

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
๑. อายุงานในการเป็นครูอัตราจ้าง / หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้ดูแลเด็ก	(๓)		
๑) เกิน ๙ ปีขึ้นไป	๓		
๒) เกิน ๖ ปี แต่ไม่เกิน ๙ ปี	๒		
๓) ครบ ๓ ปีขึ้นไป – แต่ไม่เกิน ๖ ปี	๑		
๒. คุณวุฒิการศึกษา	(๓)		
๑) ปริญญาโททางการศึกษา	๓		
๒) กำลังศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษา	๒		
๓) ปริญญาตรีทางการศึกษา (สาขาวิชาเอกอนุบาลศึกษาหรือปฐมวัย สำหรับตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และทุกสาขาวิชาเอก สำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก)	๑		
๓. การได้รับอัตราค่าตอบแทนประจำเดือน	(๓)		
๑) ตั้งแต่ ๑๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป(พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)	๓		
๒) ตั้งแต่ ๙,๔๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท(พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ)	๒		
๓) ไม่เกิน ๙,๔๐๐ บาท(พนักงานจ้างทั่วไป)	๑		
๔. ความรู้ความสามารถพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เช่น มีความรู้คอมพิวเตอร์ ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่น กีฬา ผู้ดูแลเด็กดีเด่น ผู้นำเครือข่าย ฯลฯ	(๓)		
๑) ๔ ด้านขึ้นไป	๓		
๒) ๒ - ๓ ด้าน	๒		
๓) ๑ ด้าน	๑		
๕ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาของ อบจ. ในช่วงที่ปฏิบัติงานที่ผ่านมา	(๓)		
๔) มีส่วนร่วม/ช่วยเหลือกิจกรรมอย่างเป็นประจำ	๓		
๕) มีส่วนร่วม/ช่วยเหลือกิจกรรมบ่อยครั้ง	๒		
๖) มีส่วนร่วม/ช่วยเหลือกิจกรรมบางครั้ง	๑		
๖. การพัฒนาตนเอง	(๓)		
๑) ได้ศึกษา/ฝึกอบรม แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง นำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้/การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ของตนเองอย่างต่อเนื่องและเผยแพร่ให้ผู้อื่น	๓		
๒) ได้ศึกษา/ฝึกอบรม แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง นำความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนรู้/การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒		
๓) ได้ศึกษา/ฝึกอบรม แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	๑		

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	หมายเหตุ
๗. การเฝ้าระวังดูแลผู้เรียน	(๓)		
๔) เอาใจใส่ดูแลผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเฝ้าระวังป้องกันผู้เรียนจากโรคติดต่อ อบายมุข สิ่งเสพติด และความไม่ปลอดภัย	๓		
๕) เอาใจใส่ดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ	๒		
๖) เอาใจใส่ดูแลผู้เรียนตามปกติ	๑		
๘. ร่วมในการพัฒนาชุมชน	(๓)		
๔) เป็นผู้นำการวางแผนพัฒนาชุมชน	๓		
๕) ร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำกับชุมชน	๒		
๖) ช่วยกิจกรรมของชุมชนเมื่อมีคำขอ	๑		
๙. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน	(๓)		
๓) เป็นประจำ สม่ำเสมอ	๓		
๔) บ่อยครั้ง	๒		
๓) นาน ๆ ครั้ง	๑		
๑๐. มีทักษะในการสื่อสารและการใช้ภาษาไทย	(๓)		
๓) ดีมาก	๓		
๔) ดี	๒		
๓) พอใช้	๑		
รวมคะแนนที่ได้จากการประเมิน	(๓๐)		

ลงชื่อ..... กรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... ประธานกรรมการ
(.....)
ตำแหน่ง.....

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริการส่วนจังหวัดได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒)

โดยที่เป็นการสมควรปรับเพิ่มเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒)"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ฉบับลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการกำหนดโดยอนุโลม

ข้อ ๕ ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการกำหนดโดยอนุโลม

ข้อ ๖ ในกรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการกำหนดโดยอนุโลม

/ข้อ ๗...

ข้อ ๗ ในกรณีพนักงานจ้างทั่วไปที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวของข้าราชการ และลูกจ้างประจำของส่วนราชการกำหนดโดยอนุโลม

ข้อ ๘ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการกำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

16206

748

ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๓๓๖

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

๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒)

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) จำนวน ๓ ชุด

ด้วย ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ปรับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมือนกับข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การปรับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามประกาศดังกล่าว จึงขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ..) โดยมีหลักการและเนื้อหาเหมือนกับประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๘ ให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

๒. ในกรณี ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีหลักการและเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว และมีผลใช้บังคับต่อไป แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขมีความแตกต่างจากที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอร่างประกาศต่อ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะสามารถประกาศใช้บังคับได้

๓. แจ้งซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทราบและถือปฏิบัติ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยอนุโลม ดังนี้

/๓.๑ ให้ข้าราชการ...

๓.๑ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ ๑๓,๒๘๕ บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเดือนละ ๒,๐๐๐ บาท แต่เมื่อรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแล้วต้องไม่เกิน ๑๓,๒๘๕ บาท

๓.๒ กรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจตามข้อ ๓.๒ ได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนรวมกับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวแล้วไม่ถึงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจนั้นได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนอีกจนถึงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท

๓.๓ ให้พนักงานจ้างทั่วไปที่ได้กำหนดให้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้พนักงานจ้างทั่วไปซึ่งบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวที่มีค่าตอบแทนไม่ถึงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวเพิ่มขึ้นจากค่าตอบแทนอีกจนถึงเดือนละ ๑๐,๐๐๐ บาท

๔. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

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

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๒ , ๓๑๓๔
โทรสาร ๐ – ๒๒๔๓ – ๘๙๙๑

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๒ วรรคสอง แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (เพิ่มเติม) ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติให้กำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ : คู่มือการดำเนินงานตามมาตรฐาน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ตามมติคณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ที่ให้ความเห็นชอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นมาตรฐานกลางของประเทศและเป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์และยกระดับคุณภาพของศูนย์เด็กเล็กเป็นรูปธรรมโดยเร็ว โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องจัดประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้แลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

๓. ห้องจัดประสบการณ์ ให้มีเด็กปฐมวัยห้องละ ๒๐ คน และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก ๑ ห้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นกระทำความผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕)

ด้วยเห็นสมควรปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ ได้มีมติปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างไว้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕)

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ยกเลิกบัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และใช้บัญชีแนบท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

พนักงานจ้างทั่วไป	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้น	๙,๐๐๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวช. และผู้มีทักษะ	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้นสูง	๑๙,๕๕๐
ขั้นต่ำ	๙,๔๐๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวท., ปวส	
ขั้นสูง	๒๓,๕๑๐
ขั้นต่ำ	๑๐,๘๔๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.ตรี และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือขนาดหนัก	
ขั้นสูง	๓๑,๔๓๐
ขั้นต่ำ	๑๕,๐๐๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.โท	
ขั้นสูง	๔๐,๑๓๐
ขั้นต่ำ	๑๗,๕๐๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.เอก	
ขั้นสูง	๔๙,๒๘๐
ขั้นต่ำ	๒๑,๐๐๐

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้นสูง	๕๕,๒๑๐
ขั้นต่ำ	๒๔,๔๐๐

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
เพชรบูรณ์ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรักษาราชการแทนในกรณีไม่มีปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ อันเนื่องมาจากมีลักษณะต้องห้ามหรือเป็นคู่กรณีตามที่กฎหมายบัญญัติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ แก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมติของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ จึงมีมติเห็นชอบให้ประกาศ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๔๖ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ได้แต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน หรือกรณีที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและไม่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตามวรรคหนึ่ง ให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีอาวุโสตามแบบแผนของทางราชการเป็นผู้รักษาราชการแทน"

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

สำเนารายงานการประชุม

คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ครั้งที่ ๑๑ /๒๕๕๘

วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ (ชั้น ๔)

ผู้มาประชุม

๑. นายบัณฑิตย์	เทวีทิวารักษ์	ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
๒. นางสาวปิยะภรณ์	ปิติวัฒนา	(แทน) ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์
๓. นายอดิเรก	วัฒนาอุดมชัย	โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์
๔. นายพิชิฏฏ์	ชิดไพฑูรย์	รักษาราชการแทนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์
๕. นายจำเริญ	สุวรรณี	กรรมการผู้แทน ส.อบจ. เพชรบูรณ์
๖. นายเดช	ศุภสาร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๗. นางอารีรัตน์	คุ้มทรัพย์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๘. นางชลพรรธน์	พรหมประเสริฐ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๙. นายบรรเทิง	เกียรติพิริยะ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๐. นายบรรเทิง	สิงห์สถิตย์	กรรมการผู้แทนข้าราชการ อบจ.พช
๑๑. นายชาติชัย	สาลีผล	(แทน) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
๑๒. นางนฤมล	วรกมล	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
๑๓. นายวิโรจน์	บูรณตระกูล	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ
๑๔. นางสาวกาญจนา	ยังคง	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการฯ

ผู้ไม่มาประชุม

-

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายอรรณพ	พรหมเศรณี	นักบริหารงานทั่วไป ๗
๒. นางแพทอง	บุญจันทร์	บุคลากร ๗ว
๓. นางสาวทิพากร	สุทธิ	บุคลากร ๗ว
๔. นางแสงเดือน	ดีธรรมมา	บุคลากร ๖ว
๖. นางขวัญเรือน	บุญเฟื่อง	เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑

เริ่มประชุม เวลา ๐๙.๑๕ น. โดยมีนายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์ ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นประธานการประชุม

/ระเบียบวาระที่ ๑...

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ (จำนวน ๖ หน้า)

ประธานฯ รายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีทั้งหมด ๖ หน้า ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ส่งให้กรรมการได้ตรวจสอบล่วงหน้าแล้ว หากมีข้อผิดพลาดประการใด ขอเชิญท่านกรรมการทักท้วงได้เลยครับ

ผู้ช่วยเลขานุการฯ ผมขอแก้ไขรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมลำดับที่ ๒ นายสนั่น พงษ์อักษร ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นนายปกรณ์ ตั้งใจตรง (แทน) ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ และลำดับที่ ๓ นายสมศักดิ์ วิริยะธนาวุฒิวงษ์ โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็น (แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

ฝ่ายเลขานุการฯ ฝ่ายเลขานุการฯ ขอนำไปแก้ไขในรายงานการประชุมให้ถูกต้องค่ะ

มติที่ประชุม -ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ (จำนวน ๖ หน้า)

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๔ **เรื่องเสนอเพื่อทราบ (เลขานุการ ก.จ.จ.)**

- รายงานการเสียชีวิตของพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

เครื่องจักรกล ด้วยนายอภิชาติ หมวกแก้ว พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับ

เมื่อวันที่ และยานพาหนะ สังกัดกองช่าง ได้ถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอุบัติเหตุ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘

ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. จังหวัดเพชรบูรณ์

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงขอรายงานการถึงแก่ความตายของพนักงานจ้างรายดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม **-ที่ประชุมรับทราบ-**

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๕.๑ ขอความเห็นชอบ แก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

<u>เรื่องเดิม</u>

ตามที่ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ไปแล้วนั้น

<u>ข้อเท็จจริง</u>

ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ได้พบข้อผิดพลาดคลาดเคลื่อนในการแก้ไขประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

๑) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ไม่เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ กล่าวคือ

ประกาศ ก.จ. ให้ยกเลิกความตามข้อ ๒๐๔ ถึง ข้อ ๒๑๙ แต่ประกาศ ก.จ.จ. ยกเลิกความเพียงข้อ ๒๐๔ ถึง ข้อ ๒๑๓ จึงทำให้เกิดข้อสับสนในการใช้ประกาศ

๒) เนื้อความของประกาศ ก.จ. ข้อ ๑๓

"นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการ<u>ไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน</u>ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไม่ได้" แต่ประกาศ ก.จ.จ. ไม่มีคำว่า "ไม่" ทำให้ความหมายของข้อ ๑๓ เปลี่ยนไป

<u>**ข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์**</u>

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นในเรื่องดังต่อไปนี้

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

/ฝ่ายเลขานุการ...

ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. จังหวัดเพชรบูรณ์

เพื่อให้ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงขอแก้ไขประกาศฯ จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

๑) ยกเลิกความตามข้อ ๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๐ ข้อ ๒๐๔ ถึง ข้อ ๒๑๙

๒) ยกเลิกความตามข้อ ๑๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๑๓ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไม่ได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม **-ที่ประชุมให้ความเห็นชอบในการแก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้**

๑) ยกเลิกความตามข้อ ๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๑๐ ข้อ ๒๐๔ ถึง ข้อ ๒๑๙

๒) ยกเลิกความตามข้อ ๑๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๑๓ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไม่ได้

/๕.๒ ขอความเห็นชอบ...

๕.๒ ขอความเห็นชอบ ร่างประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ดำเนินการ ดังนี้

ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของ ก.จ.จ. มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. กำหนดถือว่า ก.จ. ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ประกาศใช้บังคับได้ หากประกาศกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่ ก.จ. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

ความเห็นของฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. เพชรบูรณ์

ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. ตรวจสอบแล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้เสนอร่างประกาศฯ ดังกล่าวข้างต้น มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. กำหนด จึงเสนอที่ประชุม ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้บังคับต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม -ที่ประชุมมีมติให้ความเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘-

๕.๓ ขอความเห็นชอบ ให้พนักงานจ้างทั่วไปลาออกจากการปฏิบัติราชการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้รับคำร้องขอลาออกจากการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	ยื่นหนังสือลาออก	อัตราค่าตอบแทน	ลาออกตั้งแต่วันที่	นายกฯ อนุญาต	หมายเหตุ
๑. นายชูชาติ กลางเมืองพล	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนง.ขับเครื่องจักรกลและยานพาหนะ สังกัด กองช่าง	๒๙ ก.ย. ๕๘	๙,๐๐๐.-	๑ ต.ค. ๕๘	๓๐ ก.ย. ๕๘	- ลาออกเพื่อประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นไปตามระเบียบข้อ ๑๐๖ วรรคสอง

<u>ข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์</u>

๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอนุโลม

/๒. ประกาศ...

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษ ทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔

หมวด ๓ การให้ออกจากราชการ ส่วนที่ ๑ การออกจากราชการ

ข้อ ๘๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดประสงค์จะออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

ส่วนที่ ๓ การลาออกจากราชการ

ข้อ ๑๐๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการตามข้อ ๘๔ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแบบ ล.ก. ๑ ท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๑๐๖ "เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน หรือที่มิได้ระบุวันขอลาออก ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก"

วรรคสอง ในกรณีเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับหนังสือ ขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๓ วัน นับแต่วันได้รับหนังสือขอลาออกว่าจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่า ๓๐ วัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบว่าวันขอลาออกในกรณี ดังกล่าวคือ วันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันถัดจากวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออกแล้วให้พิจารณาดำเนินการ ตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. จังหวัดเพชรบูรณ์

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้วเห็นว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ดำเนินการตามระเบียบถูกต้องแล้ว จึงเสนอที่ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบให้พนักงานจ้างรายดังกล่าวลาออกจากการปฏิบัติราชการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม	**-ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้นายชูชาติ กลางเมืองพล ลาออกจากการ**
ปฏิบัติ	**ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘-**

/๕.๔ ขอความเห็นชอบ...

๕.๔ ขอความเห็นชอบ ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งสายงาน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบขั้นสูง) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ว

ด้วยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ได้ตรวจสอบคุณสมบัติและศึกษาวิเคราะห์ความรับผิดชอบของตำแหน่งและประเมินเพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ เพื่อปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นระดับ ๖ว จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ชื่อ-สกุล	เงินเดือนงบประมาณที่แล้วมา	เงินเดือนปัจจุบัน	ดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบันเมื่อวันที่	ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งที่ขอปรับปรุงกำหนดใหม่	คะแนนประเมิน (๑๐๐ คะแนน)
นางสาวศรวนีย์ ไฉนงุ้นสังกัด กองแผนฯ คุณวุฒิ ปวส.การบัญชี	๑๘,๙๕๐	๑๙,๓๐๐	๒๑ มี.ค. ๔๘ (จพง.การเงินฯ ๒) ๑๖ พ.ค. ๕๕ (จพง.การเงินฯ ๕) ๓ ปี รวม ๑๐ ปี ๖ เดือน	จพง.การเงินและบัญชี ๕ เลขที่ตำแหน่ง ๐๓-๐๓๐๖-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี ๖ว เลขที่ตำแหน่ง ๐๓-๐๓๐๖-๐๐๑	๘๓.๑๐

<u>ข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์</u>

๑. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๙๑ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒

(๑) ตำแหน่งในกลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป และกลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ ตามบัญชีจำแนกกลุ่มงานตำแหน่งฯ ท้ายประกาศนี้ ให้กำหนดตำแหน่งได้ถึงระดับ ๕ หรือ ๖ ดังนี้

(ข) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ ๒-๔ หรือ ๕ สำหรับ ระดับ ๖ ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง

(๓) ก.จ.จ. เห็นชอบกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามข้อ (๑) ตามกรอบและแผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยกเว้นการปรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๕ และตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๖ ตามข้อ (๑) ให้ดำเนินการได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนด

/(๔) "การปรับระดับ...

(๔) "การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ระดับ การจะพิจารณาปรับระดับตำแหน่งใด ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเสนอ ก.จ.จ. พิจารณาโดยใช้แบบประเมินตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒) ซึ่งใช้สำหรับการปรับระดับตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นเป็นระดับ ๖ เท่านั้น"

(๖) หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้ง ให้สามารถดำเนินการได้ดังนี้

(ง) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานนั้น

(๗) เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.จ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ๖

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ และได้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๕ หรือที่ ก.จ. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(ข) "เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี"

(ค) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง
	ระดับ ๖
<u>ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒</u> - ปวส. หรือ อนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๘ ปี

๒. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๙๒ (๖) (ค) ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

"(ค) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนดังต่อไปนี้

- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๕ ขั้น ๓ คือ ๑๑,๙๒๐ บาท

/๓. ประกาศ...

๓. ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๕

(๓.๑) "การประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเสนอ ก.จ.จ. พิจารณา

ความเห็นฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. จังหวัดเพชรบูรณ์

ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. ตรวจสอบแล้วเห็นว่า หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ได้ศึกษา วิเคราะห์ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดรายดังกล่าว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องที่ ๔)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม **-ที่ประชุมเห็นชอบให้ปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนางสาวศรวนีย์ ไฉนงุ้น สังกัดกองแผนฯ เลขที่ตำแหน่ง ๐๓-๐๓๐๖-๐๐๑ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ว-**

๕.๕ ขอความเห็นชอบ คัดเลือกคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงแทนตำแหน่งที่ว่าง

<u>เรื่องเดิม</u>

ตามที่ สำนักตรวจสอบพิเศษภาค ๑๐ ได้มีหนังสือที่ ตผ ๐๐๕๐ พล/๓๑๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๗ เรื่อง ปกปิดข่าวการประมูลจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์งานจ้างเหมาก่อสร้างปีงบประมาณ ๒๕๕๓ จำนวน ๕ โครงการ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ แจ้งข้อกล่าวหาว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ได้กระทำความผิดร่วมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังกล่าว และองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้มีคำสั่งที่ ๔๐๗/๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ ประกอบด้วย

๑. นายกฤษณ์ คงเมือง ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ ประธานกรรมการ
๒. นายชาติชัย สาลีผล รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ กรรมการ
๓. นายบรรเทิง สิงห์สถิตย์ ผู้อำนวยการกองกิจฯ กรรมการ
๔. นายปัญญา ปานแสง นิติกรชำนาญการ กรรมการ
๕. นายโอภาส พิพัฒนพงศ์โสภณ นิติกร ๗ ว กรรมการ/เลขานุการ
๖. นายธีรสิทธิ์ ศรีจันทริวงศ์ นิติกร ๓ ผู้ช่วยเลขานุการ

<u>ข้อเท็จจริง</u>

นายกฤษณ์ คงเมือง ประธานกรรมการ ได้ขอลาออกจากการเป็นคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง เนื่องจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง รองผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีภารกิจในหน้าที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นจำนวนมาก และเกรงว่าอาจไม่มีเวลาในการทำหน้าที่เป็นประธานกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงกับข้าราชการ จำนวน ๑๙ ราย ตามหนังสือองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ พช ๕๑๐๐๘.๓/๓๐๖๕ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ได้พิจารณาเหตุผลในการขอลาออกแล้ว และได้อนุมัติให้ประธานกรรมการลาออกจากการเป็นคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรงตามความประสงค์ พร้อมทั้งให้นำเรื่องเข้าที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์การสอบสวนทางวินัยของทางราชการ

<u>ข้อระเบียบ/หลักเกณฑ์</u>

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๔

ข้อ ๓๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณา หรือเพื่อความยุติธรรม การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอาจแต่งตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดก็ได้ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจำนวนอย่างน้อยสามคนประกอบด้วยประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่า หรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา และกรรมการอย่างน้อยอีกสองคน โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ในกรณีจำเป็นจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการซึ่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นด้วยก็ได้ และให้นำข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ ข้อ ๔๐ ข้อ ๔๙ และข้อ ๕๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม /คณะกรรมการ...

คณะกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อยหนึ่งคน

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการจะดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดร่วมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบแล้วปรากฏว่าเป็นความจริง ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวน เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติแล้วแจ้งต้นสังกัดของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเป็นกรรมการสอบสวนทราบ

ข้อ ๔๐ ภายใต้บังคับข้อ ๓๓ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถ้านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เห็นว่ามีเหตุอันสมควรหรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่ม หรือลด จำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ให้ดำเนินการได้โดยให้แสดงเหตุแห่งการสั่งนั้นไว้ด้วย และให้นำ ข้อ ๓๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเปลี่ยนแปลงผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ความเห็นของฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. จังหวัดเพชรบูรณ์

เพื่อให้การสอบสวนและการดำเนินการทางวินัยเพื่อเอาผิดกับข้าราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ตามประกาศฯ ดังกล่าวข้างต้น เห็นควรพิจารณาและมีมติคัดเลือกผู้มาทำหน้าที่ประธานกรรมการสอบสวนทางวินัย แทนตำแหน่งที่ว่างต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ประธานฯ

เพื่อให้การสอบสวนและการดำเนินการทางวินัยกับข้าราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ขอเชิญท่านกรรมการเสนอรายชื่อแทนนายกฤษณ์ คงเมือง ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์

/หากไม่มี...

หากไม่มีผู้เสนอ ผมขอเสนอนายสนั่น พงษ์อักษร ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ท่านใหม่ทำหน้าที่ประธานกรรมการฯ แทนนายกฤษณ์ คงเมือง ที่ลาออก ที่ประชุมมีความคิดเห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ หากไม่มี ถือว่าที่ประชุมมีมติเห็นชอบคัดเลือกนายสนั่น พงษ์อักษร ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ ทำหน้าที่ประธานกรรมการฯ แทนนายกฤษณ์ คงเมือง

มติที่ประชุม -ที่ประชุมมีมติคัดเลือกนายสนั่น พงษ์อักษร ปลัดจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นประธานกรรมการสอบสวนแทนนายกฤษณ์ คงเมือง-

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ ผมขอบคุณทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ และนายกฯ ที่ช่วยเก็บและขนขยะบนภูทับเบิก ตอนนี้ทุกอย่างเสร็จสิ้นเรียบร้อย ชาวบ้านชื่นชมที่เราช่วยกำจัดขยะที่เป็นปัญหามานาน ถือว่าเป็นการปิดตำนานขยะบนภูทับเบิก ทุกอย่างกลับมาเหมือนเดิม และเมื่อวานขึ้นไปดูปัญหาแมลงวันรวมกับกองควบคุมโรค ไปช่วยกันกำจัดตัวอ่อนของแมลงวัน เนื่องจากแมลงวันที่เคยอาศัยกองขยะ มารบกวนชาวบ้านที่มีบ้านใกล้เคียง โดยใช้ปูนขาวละลายน้ำแล้วฉีดพ่นบนพื้นที่เดิมที่ใช้จัดเก็บขยะ ตัวอ่อนของแมลงเมื่อเจอปูนขาวและแสงแดด ประมาณ ๒-๓ วัน ตัวอ่อนก็คงจะตายงานนี้ถือว่าสำเร็จได้ด้วยทีมเครื่องจักรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นหลักที่ช่วยกัน และทีมงานของเทศบาลตำบลนางั่ว พร้อมทั้งนายกเทศบาลหล่มสักที่ช่วยให้ที่พักขยะ และจะดำเนินการขนขยะไปเตาเผาเพื่อทำลายต่อไป โอกาสต่อไปทางองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล จะมีการทำเตาเผาเพื่อทำลายขยะจะได้ไม่เกิดปัญหาอย่างที่ผ่านมา

เมื่อไม่มีเรื่องใดแล้ว ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ กล่าวขอบคุณกรรมการทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมและปิดการประชุม

ปิดประชุม เลิกเวลา ๐๙.๕๐ น.

(นางแพทอง บุญจันทร์)
บุคลากร ๗ว
(ผู้จดรายงานการประชุม)

(นางนฤมล วรกมล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์
เลขานุการ ก.จ.จ.
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๓๘ ถึง ข้อ ๔๒

ข้อ ๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้น เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า

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

(๓) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น ซึ่ง ก.จ. หรือ ก.พ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และอัตรานั้นไว้แล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปรับให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับ และขั้นที่ ก.จ. กำหนด ดังต่อไปนี้

/(ก) ผู้ได้รับ...

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

(ข) ผู้ได้รับปริญญาโทเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาตรีจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(ค) ผู้ได้รับปริญญาเอกเพิ่มหรือสูงขึ้นจากปริญญาโทจะต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาโทมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

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

(๕) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิม ในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม หรือจากตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรืออำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไป หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ได้รับเงินเดือน ในแต่ละกรณี ดังนี้

(ก) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า แต่ต้องไม่สูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งประเภท ระดับนั้น

(ข) ในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งโดยเป็นความประสงค์ของตัวข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือหากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นที่มีอัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่ไม่สูงกว่าเงินเดือนเดิม แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมในระดับที่สูงขึ้น หรือจากตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรืออำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรือจากตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นชั้นต่ำของขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า

ข้อ ๕ การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ตามข้อ ๔ (๓) ได้รับเงินเดือนในประเภท สายงาน ระดับ และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

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

/(๒) การปรับ...

(๒) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง

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

ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง และต้องดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งโดยใช้วุฒิปริญญาตรีมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสองการปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มหรือสูงขึ้น

(๔) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้สั่ง โดยมิให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันที่เริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน และกำหนดให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนั้น

ข้อ ๗ กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในประกาศนี้ให้เสนอ ก.จ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน
และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๕) ฉบับลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๔)"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราเงินเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ท้ายประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอนแทนอื่น (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ยกเลิก ฉบับที่ ๔ โดยประกาศ ก.จ.จ. ฉบับ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน ฯ (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๑

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 4
(องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล)

ขั้น	อันดับ ท. 1	อันดับ ท. 2	อันดับ ท. 3	อันดับ ท. 4	อันดับ ท. 5	อันดับ ท. 6	อันดับ ท. 7	อันดับ ท. 8	อันดับ ท. 9	อันดับ ท. 10
33								66,490		
32.5								65,490	77,380	
32								64,490	76,220	
31.5								63,480	75,050	
31							49,480	62,470	73,880	
30.5							48,740	61,460	72,710	
30							47,990	60,450	71,530	
29.5							47,240	59,500	70,350	
29			21,420				46,490	58,560	69,240	
28.5			21,110	25,020			45,740	57,640	68,150	
28			20,790	24,640	30,020		44,990	56,730	67,080	
27.5			20,470	24,270	29,570	36,640	44,280	55,840	66,020	
27			20,140	23,900	29,130	36,090	43,580	54,960	64,980	80,450
26.5			19,810	23,520	28,690	35,540	42,890	54,090	63,960	79,240
26			19,480	23,140	28,250	34,990	42,210	53,230	63,090	78,020
25.5			19,120	22,760	27,800	34,430	41,550	52,370	62,220	76,800
25			18,760	22,400	27,350	33,870	40,900	51,520	61,360	75,580
24.5			18,410	22,050	26,920	33,310	40,260	50,670	60,500	74,360
24	11,840		18,070	21,700	26,500	32,790	39,630	49,830	59,640	73,140
23.5	11,670		17,730	21,360	26,080	32,270	39,080	49,010	58,800	71,990
23	11,490	14,180	17,400	21,020	25,670	31,760	38,520	48,200	57,980	70,860
22.5	11,310	13,980	17,080	20,690	25,270	31,260	37,960	47,380	57,150	69,740
22	11,130	13,770	16,760	20,360	24,870	30,770	37,410	46,560	56,330	68,640
21.5	10,950	13,550	16,450	20,040	24,480	30,290	36,860	45,750	55,510	67,560
21	10,770	13,330	16,140	19,720	24,090	29,810	36,310	44,930	54,700	66,600
20.5	10,570	13,110	15,840	19,410	23,710	29,340	35,770	44,130	53,890	65,630
20	10,370	12,890	15,540	19,100	23,340	28,880	35,220	43,300	53,080	64,670
19.5	10,180	12,650	15,290	18,790	22,980	28,430	34,680	42,620	52,260	63,720
19	9,990	12,410	15,060	18,480	22,600	27,960	34,110	41,930	51,450	62,760
18.5	9,800	12,180	14,810	18,190	22,230	27,490	33,560	41,250	50,640	61,800
18	9,620	11,950	14,560	17,880	21,880	27,030	33,000	40,560	49,830	60,830
17.5	9,440	11,730	14,320	17,570	21,500	26,580	32,450	39,880	49,010	59,870
17	9,260	11,510	14,060	17,270	21,140	26,120	31,880	39,190	48,200	58,890
16.5	9,090	11,300	13,820	16,960	20,770	25,660	31,340	38,500	47,380	57,930
16	8,920	11,090	13,570	16,650	20,400	25,190	30,790	37,830	46,560	56,960
15.5	8,750	10,880	13,310	16,340	20,040	24,730	30,220	37,130	45,750	56,000
15	8,590	10,680	13,070	16,030	19,660	24,270	29,680	36,450	44,930	55,010
14.5	8,430	10,480	12,810	15,720	19,300	23,820	29,110	35,760	44,130	54,050
14	8,260	10,280	12,560	15,440	18,950	23,370	28,560	35,090	43,310	53,090
13.5	8,100	10,070	12,330	15,140	18,590	22,920	28,030	34,430	42,490	52,120
13	7,950	9,910	12,090	14,850	18,230	22,490	27,480	33,770	41,670	51,140
12.5	7,790	9,710	11,860	14,570	17,890	22,040	26,980	33,140	40,890	50,170
12	7,640	9,520	11,630	14,310	17,550	21,620	26,460	32,510	40,100	49,220
11.5	7,480	9,330	11,400	14,030	17,200	21,190	25,970	31,900	39,360	48,290
11	7,330	9,150	11,180	13,760	16,880	20,780	25,470	31,290	38,620	47,390
10.5	7,210	8,970	10,970	13,500	16,550	20,360	24,970	30,690	37,880	46,470
10	7,050	8,800	10,760	13,230	16,240	19,970	24,490	30,100	37,120	45,550
9.5	6,920	8,610	10,540	12,970	15,920	19,580	24,010	29,510	36,410	44,680
9	6,790	8,450	10,350	12,730	15,610	19,200	23,550	28,930	35,690	43,810
8.5	6,650	8,290	10,150	12,470	15,290	18,810	23,080	28,350	34,980	42,950
8	6,530	8,120	9,950	12,220	15,000	18,440	22,620	27,800	34,270	42,070
7.5	6,400	7,960	9,740	11,960	14,680	18,060	22,170	27,230	33,550	41,190
7	6,270	7,800	9,540	11,700	14,380	17,690	21,710	26,660	32,850	40,310
6.5	6,160	7,630	9,340	11,450	14,070	17,310	21,240	26,100	32,110	39,440
6	6,050	7,460	9,140	11,200	13,770	16,920	20,790	25,530	31,400	38,570
5.5	5,920	7,290	8,930	10,950	13,470	16,570	20,320	24,960	30,700	37,700
5	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980	36,820
4.5	5,690	6,970	8,540	10,440	12,840	15,800	19,410	23,830	29,280	35,950
4	5,580	6,800	8,340	10,190	12,530	15,430	18,950	23,270	28,560	35,090
3.5	5,440	6,630	8,130	9,960	12,240	15,050	18,470	22,700	27,850	34,220
3	5,340	6,470	7,940	9,700	11,920	14,660	18,010	22,140	27,160	33,360
2.5	5,220	6,300	7,730	9,440	11,620	14,300	17,560	21,550	26,460	32,510
2	5,100	6,140	7,530	9,210	11,310	13,910	17,100	20,990	25,770	31,650
1.5	4,980	5,970	7,320	8,970	11,000	13,530	16,640	20,420	25,080	30,820
1	4,870	5,810	7,140	8,740	10,700	13,160	16,190	19,860	24,400	29,980
ขั้น	อันดับ ท. 1	อันดับ ท. 2	อันดับ ท. 3	อันดับ ท. 4	อันดับ ท. 5	อันดับ ท. 6	อันดับ ท. 7	อันดับ ท. 8	อันดับ ท. 9	อันดับ ท. 10

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมและให้ยกเลิกความในข้อ ๒ วรรคแรก ข้อ ๓ ข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

/(๔) ตำแหน่ง...

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๔ ระดับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ข้อ ๕ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดทำตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

/(ค) ระดับสูง...

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน หรือระดับกอง ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

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

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

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

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงานตามแนวทางแบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือตำแหน่ง ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้านหรืองานที่ต้องใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างสูงมาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก

/ในมาตรฐาน...

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

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใดสายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดตามประกาศนี้ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน

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

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับอาวุโส

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

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

(๖) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพ หรือประเภทเชี่ยวชาญระดับ ๙ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

(๘) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(๙) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๐) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๙ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

/๑๑) ผู้ดำรง...

(๑๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ ๘ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

(๑๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดระดับ ๙ หรือระดับ ๑๐ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๘

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๖ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้จัดทำเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน มีจำนวน ๙๙ สายงาน ตามบัญชีรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งท้ายประกาศนี้

/ข้อ ๔ การขอ...

ข้อ ๔ การขอกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เพื่อให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

ข้อ ๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๖ เมื่อได้มีการจัดเข้าสู่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนดตามข้อ ๔ แล้ว ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมมานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ได้รับการจัดเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยมีหลักเกณฑ์การนับรวมตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมสำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) ประกอบกับมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราค่าจ้าง และบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ – ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ท้ายประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(แนบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔))

ลำดับที่	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	กลุ่มบัญชีค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง			หมายเหตุ
				ขั้นต่ำ	ขั้นสูงเดิม	ขั้นสูงใหม่	
๑	คนงาน	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	๑. ทุกตำแหน่ง หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก
๒	คนงานประมง	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	๒. ทุกตำแหน่งต้องมีค่าจ้างไม่เกินกว่าอัตรา
๓	คนงานประจำเรือยนต์	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	ค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่กำหนด
๔	คนงานเกษตร	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๕	ภารโรง	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๖	นักการ	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๗	ยาม	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๘	คนสวน	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๙	บริกรหรือพนักงานประจำตึกหรือโรงแรม	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๑	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๒	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๔	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๗,๔๖๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๑๕	คนครัว	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๑๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๑๘	พนักงานวิทยุ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้างฯ กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐
๒๐	หัวหน้าหมวดรถยนต์	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๐,๗๙๐	๓๔,๑๑๐	-ใช้บัญชีค่าจ้างฯ กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
							อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐
							และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๙๗๐
๒๑	พนักงานเทศกิจ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๖,๑๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๒๒	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๐,๗๙๐	๓๔,๑๑๐	-ใช้บัญชีค่าจ้างฯ กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
							อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐
							และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๙๗๐
๒๓	พนักงานขับเรือยนต์หรือนายท้ายเรือ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้างฯ กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
							อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต.

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(แนบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔))

ลำดับที่	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	กลุ่มบัญชีค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง			หมายเหตุ
				ขั้นต่ำ	ขั้นสูงเดิม	ขั้นสูงใหม่	
๒๔	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้างฯ กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
๒๕	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
๒๖	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	อัตรา ๒๑,๑๔๐
๒๗	ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	
	ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น						
	รวมถึง พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด						
	และตำแหน่งอื่นๆ ที่มิได้กำหนดไว้						
	ในบัญชีกำหนดตำแหน่งและบัญชีอัตรา						
	ค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำ						
	ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
๒๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ช่าง	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๒๙	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ช่าง	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๓๐	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	ช่าง	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๓๑	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้างฯ กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
๓๒	พนักงานขับเรือขุด (รถขุด)	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๐,๗๙๐	๓๔,๑๑๐	-ใช้บัญชีค่าจ้างฯ กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
							อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
							อัตรา ๒๑,๑๔๐ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐
							และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๙๗๐
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ช่าง	กลุ่มที่ ๒-๓	๘,๓๔๐	๓๓,๐๐๐	๓๖,๔๕๐	-ใช้บัญชีค่าจ้างฯ กลุ่มที่ ๒ ถึงขั้นที่ ๓๐
							อัตรา ๒๕,๖๗๐ และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕
							อัตรา ๒๕,๙๗๐

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต.

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑

แนบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง	ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง
๑	๔,๘๗๐	๑๙.๕	๑๐,๙๗๐
๑.๕	๔,๙๘๐	๒๐	๑๑,๑๘๐
๒	๕,๑๐๐	๒๐.๕	๑๑,๔๐๐
๒.๕	๕,๒๒๐	๒๑	๑๑,๖๓๐
๓	๕,๓๔๐	๒๑.๕	๑๑,๘๖๐
๓.๕	๕,๔๔๐	๒๒	๑๒,๐๙๐
๔	๕,๕๘๐	๒๒.๕	๑๒,๓๓๐
๔.๕	๕,๖๙๐	๒๓	๑๒,๕๖๐
๕	๕,๘๑๐	๒๓.๕	๑๒,๘๑๐
๕.๕	๕,๙๗๐	๒๔	๑๓,๐๗๐
๖	๖,๑๔๐	๒๔.๕	๑๓,๓๑๐
๖.๕	๖,๓๐๐	๒๕	๑๓,๗๖๐
๗	๖,๔๗๐	๒๕.๕	๑๔,๐๓๐
๗.๕	๖,๖๓๐	๒๖	๑๔,๓๑๐
๘	๖,๘๐๐	๒๖.๕	๑๔,๕๗๐
๘.๕	๖,๙๗๐	๒๗	๑๔,๘๕๐
๙	๗,๑๔๐	๒๗.๕	๑๕,๑๔๐
๙.๕	๗,๒๙๐	๒๘	๑๕,๔๔๐
๑๐	๗,๔๖๐	๒๘.๕	๑๕,๗๒๐
๑๐.๕	๗,๖๓๐	๒๙	๑๖,๐๓๐
๑๑	๗,๘๐๐	๒๙.๕	๑๖,๓๔๐
๑๑.๕	๗,๙๖๐	๓๐	๑๖,๖๕๐
๑๒	๘,๑๒๐	๓๐.๕	๑๖,๙๖๐
๑๒.๕	๘,๒๙๐	๓๑	๑๗,๒๗๐
๑๓	๘,๔๕๐	๓๑.๕	๑๗,๕๗๐
๑๓.๕	๘,๖๑๐	๓๒	๑๗,๘๘๐
๑๔	๘,๘๐๐	๓๒.๕	๑๘,๑๙๐
๑๔.๕	๘,๙๗๐	๓๓	๑๘,๔๘๐
๑๕	๙,๑๕๐	๓๓.๕	๑๘,๗๙๐
๑๕.๕	๙,๓๓๐	๓๔	๑๙,๑๐๐
๑๖	๙,๕๒๐	๓๔.๕	๑๙,๔๑๐
๑๖.๕	๙,๗๑๐	๓๕	๑๙,๗๒๐
๑๗	๙,๙๑๐	๓๕.๕	๒๐,๐๔๐
๑๗.๕	๑๐,๐๗๐	๓๖	๒๐,๓๖๐
๑๘	๑๐,๒๘๐	๓๖.๕	๒๐,๖๘๐
๑๘.๕	๑๐,๕๔๐	๓๗	๒๑,๐๑๐
๑๙	๑๐,๗๖๐		

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต.

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กลุ่มที่ ๒

แนบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง	ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง
๑	๗,๕๓๐	๑๕.๕	๑๕,๒๙๐
๑.๕	๗,๗๓๐	๑๖	๑๕,๖๑๐
๒	๗,๙๔๐	๑๖.๕	๑๕,๙๒๐
๒.๕	๘,๑๓๐	๑๗	๑๖,๒๔๐
๓	๘,๓๔๐	๑๗.๕	๑๖,๕๕๐
๓.๕	๘,๕๔๐	๑๘	๑๖,๘๘๐
๔	๘,๗๔๐	๑๘.๕	๑๗,๒๐๐
๔.๕	๘,๙๗๐	๑๙	๑๗,๕๕๐
๕	๙,๒๑๐	๑๙.๕	๑๗,๘๙๐
๕.๕	๙,๔๔๐	๒๐	๑๘,๒๓๐
๖	๙,๗๐๐	๒๐.๕	๑๘,๕๙๐
๖.๕	๙,๙๖๐	๒๑	๑๘,๙๕๐
๗	๑๐,๑๙๐	๒๑.๕	๑๙,๓๐๐
๗.๕	๑๐,๔๔๐	๒๒	๑๙,๖๖๐
๘	๑๐,๗๐๐	๒๒.๕	๒๐,๐๔๐
๘.๕	๑๑,๐๐๐	๒๓	๒๐,๔๐๐
๙	๑๑,๓๑๐	๒๓.๕	๒๐,๗๗๐
๙.๕	๑๑,๖๒๐	๒๔	๒๑,๑๔๐
๑๐	๑๑,๙๒๐	๒๔.๕	๒๑,๕๐๐
๑๐.๕	๑๒,๒๔๐	๒๕	๒๑,๘๘๐
๑๑	๑๒,๕๓๐	๒๕.๕	๒๒,๒๓๐
๑๑.๕	๑๒,๘๔๐	๒๖	๒๒,๖๐๐
๑๒	๑๓,๑๖๐	๒๖.๕	๒๒,๙๘๐
๑๒.๕	๑๓,๔๗๐	๒๗	๒๓,๓๔๐
๑๓	๑๓,๗๗๐	๒๗.๕	๒๓,๗๑๐
๑๓.๕	๑๔,๐๗๐	๒๘	๒๔,๐๘๐
๑๔	๑๔,๓๘๐	๒๘.๕	๒๔,๔๕๐
๑๔.๕	๑๔,๖๘๐	๒๙	๒๔,๘๕๐
๑๕	๑๕,๐๐๐	๒๙.๕	๒๕,๒๕๐
		๓๐	๒๕,๖๗๐

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต.

บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กลุ่มที่ ๓

แนบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง	ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง
๑	๙,๒๑๐	๑๙.๕	๒๒,๐๔๐
๑.๕	๙,๔๔๐	๒๐	๒๒,๔๙๐
๒	๙,๗๐๐	๒๐.๕	๒๒,๙๒๐
๒.๕	๙,๙๖๐	๒๑	๒๓,๓๗๐
๓	๑๐,๑๙๐	๒๑.๕	๒๓,๘๒๐
๓.๕	๑๐,๔๔๐	๒๒	๒๔,๒๗๐
๔	๑๐,๗๐๐	๒๒.๕	๒๔,๗๓๐
๔.๕	๑๑,๐๐๐	๒๓	๒๕,๑๙๐
๕	๑๑,๓๑๐	๒๓.๕	๒๕,๙๗๐
๕.๕	๑๑,๖๒๐	๒๔	๒๖,๔๖๐
๖	๑๑,๙๒๐	๒๔.๕	๒๖,๙๘๐
๖.๕	๑๒,๒๔๐	๒๕	๒๗,๔๘๐
๗	๑๒,๕๓๐	๒๕.๕	๒๘,๐๓๐
๗.๕	๑๒,๘๔๐	๒๖	๒๘,๕๖๐
๘	๑๓,๑๖๐	๒๖.๕	๒๙,๑๑๐
๘.๕	๑๓,๕๓๐	๒๗	๒๙,๖๘๐
๙	๑๓,๙๑๐	๒๗.๕	๓๐,๒๒๐
๙.๕	๑๔,๓๐๐	๒๘	๓๐,๗๙๐
๑๐	๑๔,๖๖๐	๒๘.๕	๓๑,๓๔๐
๑๐.๕	๑๕,๐๕๐	๒๙	๓๑,๘๘๐
๑๑	๑๕,๔๓๐	๒๙.๕	๓๒,๔๕๐
๑๑.๕	๑๕,๘๐๐	๓๐	๓๓,๐๐๐
๑๒	๑๖,๑๙๐	๓๐.๕	๓๓,๕๖๐
๑๒.๕	๑๖,๕๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐
๑๓	๑๖,๙๒๐	๓๑.๕	๓๔,๖๘๐
๑๓.๕	๑๗,๓๑๐	๓๒	๓๕,๒๒๐
๑๔	๑๗,๖๙๐	๓๒.๕	๓๕,๗๖๐
๑๔.๕	๑๘,๐๖๐	๓๓	๓๖,๔๕๐
๑๕	๑๘,๔๔๐	๓๓.๕	๓๗,๑๓๐
๑๕.๕	๑๘,๘๑๐	๓๔	๓๗,๘๓๐
๑๖	๑๙,๒๐๐	๓๔.๕	๓๘,๔๔๐
๑๖.๕	๑๙,๕๘๐	๓๕	๓๙,๐๕๐
๑๗	๑๙,๙๗๐	๓๕.๕	๓๙,๖๘๐
๑๗.๕	๒๐,๓๖๐	๓๖	๔๐,๓๑๐
๑๘	๒๐,๗๘๐	๓๖.๕	๔๐,๙๖๐
๑๘.๕	๒๑,๑๙๐	๓๗	๔๑,๖๑๐
๑๙	๒๑,๖๒๐		

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต.

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางการย้ายให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๖ ข้อ ๑๕๓ ถึง ข้อ ๑๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๕ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ ๖ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานและประเภทเดิม ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ ต้องเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังสามปี หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

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

/(๑) ข้าราชการ...

ข้อ 8 แก้ไขโดยประกาศ ก.จ.จ. พช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้าย ธรก.อบจ.พช. พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 30 มี.ค. 59

(๑) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น ให้ใช้แบบประเมินตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(๓) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

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

~~ข้อ ๘ กรณีการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย~~

กรณีการย้ายได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนตามพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนของเทศบาล หรือผู้ได้รับคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

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

(๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคล การปฏิบัติงาน และผลงาน

ข้อ ๑๐ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

/สำหรับ...

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด

การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด

ข้อ ๑๑ การย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษาไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ให้กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจ และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับโดยให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเรื่องการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน

ข้อ ๑๒ ในการสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการเลื่อนระดับสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ ๑๓ เมื่อมีคำสั่งย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ ๑๔ การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานบริหาร ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือนให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ข้อ ๑๕ การย้ายสับเปลี่ยนข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานการสอน ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดสายงานการสอน โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือสาขาวิชาเอกเดียวกันได้เป็นการเฉพาะราย

/ข้อ ๑๖ ...

ข้อ ๑๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้.ป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง กำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

ข้อ ๔ ในประกาศกำหนดนี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก หรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

/ข้อ ๘ ...

ข้อ ๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ฌ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

/ข้อ ๙ ...

ข้อ ๙ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

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

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

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

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

/ข้อ ๑๒ ...

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

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

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

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

ข้อ ๑๕ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะนำเอาเหตุที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

/ข้อ ๑๗ ...

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

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

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

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

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง
และค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำ
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง กำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๓ และมีมติเห็นชอบให้กำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มติเห็นชอบให้กำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

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

ข้อ ๔ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๔ หมายความ ดังนี้

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

"วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน" หมายความว่า จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

/ข้อ ๕ ...

ข้อ ๕ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยแบ่งกลุ่มข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

๕.๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสามัญ และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

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

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

๕.๒ ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

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

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และ คศ.๕

๕.๓ ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกตำแหน่งให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มิได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กฎ และหนังสือสั่งการตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๗ ให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบูรณ์ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๙๙ ถึง ข้อ ๓๑๑

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

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

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

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

/ข้อ ๖ ...

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนด

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

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

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

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

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

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

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

(๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

(๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

(๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

/(๓) ผู้อำนวย...

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อยู่ในบังคับบัญชา รวมถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๔) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดโรงเรียนนั้น

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

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

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

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

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

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

/(๕) ในการ...

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๗) ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

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

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยก็ได้

ข้อ ๑๔ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ตามข้อ ๕

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนักกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

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

/สำหรับ...

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และเป็นธรรม กอปรกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงออกประกาศไว้ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ให้แก้ไขประกาศฯ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๗ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ดังต่อไปนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

(๒) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

(๓) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

(๔) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๕) ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

/ข้อ ๔ ...

ข้อ ๔ ในมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้หมายความรวมถึง ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรทางการศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นด้วย

คู่กรณี หมายความว่า บุคคลผู้มีเหตุทะเลาะวิวาท ร้องเรียน ฟ้องร้องซึ่งกันและกัน หรือเป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรส เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ เป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น เป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทนหรือตัวแทน เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ เป็นนายจ้าง ของคู่กรณี หรือเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นธรรม

ตัวการสำคัญ หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ซึ่งชักชวน โน้มน้าว ล่อลวง ขู่เข็ญให้สัญญา หรือกระทำการใด ๆ อันทำให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้อื่นจำต้องปฏิบัติตามโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนได้

หมวด ๒
วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๙ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

/ข้อ ๑๑ ...

ข้อ ๑๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภยันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภยันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ ๑๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๓ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ หรือเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมเป็นหนังสือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

ข้อ ๑๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ข้อ ๑๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๙ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

/ข้อ ๒๐ ...

ข้อ ๒๐ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๒๑ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๒๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน กับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หมวด ๓
วิธีก่อนการดำเนินการทางวินัยและสถานโทษทางวินัย

ข้อ ๒๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยให้กระทำโดย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยให้กระทำโดย การเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดรีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่

เมื่อมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามวรรคห้า เฉพาะกรณีดังต่อไปนี้

(๑) มีการกล่าวหาที่ไม่ได้ระบุชื่อผู้กล่าวหา ไม่ได้ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา แต่ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏนั้นเพียงพอที่จะทราบว่ากล่าวหาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใด และข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์นั้นเพียงพอที่จะสืบสวนต่อไปได้

(๒) มีข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสืบสวนต่อไปได้

ภายใต้บังคับวรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก หากความปรากฏแก่ผู้บังคับบัญชาอื่นที่มิใช่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ผู้บังคับบัญชาอื่นนั้นรายงานตามลำดับชั้นถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเร็ว

การสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นตามวรรคห้า จะกระทำโดยแต่งตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง กรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้

การกล่าวหาต้องกระทำเป็นหนังสือ ถ้าเป็นการกล่าวหาด้วยวาจาให้ผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับฟังการกล่าวหาจัดให้มีการทำบันทึกเป็นหนังสือ และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานเพื่อดำเนินการตามวรรคห้า

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคห้าแล้ว ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๒๖ วรรคสาม แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามหมวด ๗

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ในกรณีผู้บังคับบัญชาเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ถือว่าไม่ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

ข้อ ๒๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามหมวด ๘

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดขั้นเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

หมวด ๔
การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๖ การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า โดยต้องแจ้งข้อกล่าวหา สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ซึ่งจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง รวมทั้งนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เว้นแต่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามหมวด ๖

ในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาและการให้ปากคำของผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษาเข้าฟังการชี้แจงหรือให้ปากคำของตนได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควร โดยอาจมอบหมายให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสอบสวนแทน หรือตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้

การสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๒๔ วรรคห้า หากได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสั่งลงโทษตามข้อ ๘๔ โดยไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงอีกได้

การดำเนินการตามวรรคสาม หากเป็นการตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการมีสาระสำคัญตามหมวด ๗ โดยอนุโลม

ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามหมวด ๗

เมื่อดำเนินการตามวรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคหกแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๘๔ หรือข้อ ๘๕ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย จึงจะสั่งยุติเรื่องเป็นหนังสือได้

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามวรรคหก ในเรื่องที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามข้อ ๖ (๔) หรือข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ และคณะกรรมการสอบสวนตามข้อดังกล่าวได้สอบสวนไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหก จะนำสำนวนการสอบสวนตามข้อดังกล่าวมาใช้เป็นสำนวนการสอบสวน และทำความเห็นเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน โดยถือว่าได้มีการสอบสวนตามวรรคหกแล้วก็ได้

ข้อ ๒๗ ให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ขอให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วนบริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๒) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

ข้อ ๒๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการ หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๒๔ และดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานทั่วไปนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ เว้นแต่กรณีผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ก็ให้งดโทษเสีย

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามข้อ ๒๖ วรรคหก ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวจะสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนมิได้

ข้อ ๒๙ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนตามวรรคหนึ่งแล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๒๔ หรือแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามข้อ ๒๖ วรรคหก ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามมาตรฐานทั่วไปนี้ต่อไปได้

ในกรณีสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการ หรือสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนออกจากราชการด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ

การออกคำสั่งตามข้อนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนและเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักราชการ และผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น สำหรับผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ถ้าไม่มีกฎหมายหรือระเบียบดังกล่าว ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักราชการ

การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักราชการ ระยะเวลาให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ

หมวด ๕
การกันเป็นพยานและการคุ้มครองพยาน

ข้อ ๓๐ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีส่วนร่วมในการกระทำผิดวินัยกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้อื่นและผู้นั้นมิใช่ตัวการสำคัญ อาจได้รับการกันเป็นพยาน และการคุ้มครองพยานตามหมวดนี้ ไม่ว่าจะมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนในเรื่องดังกล่าวแล้วหรือไม่ก็ตาม ถ้าผู้นั้น

(๑) ได้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมา ต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ และข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นเหตุให้มีการดำเนินการทางวินัยกับตัวการสำคัญในเรื่องนั้นได้

(๒) ได้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมา ต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ ซึ่งไม่อาจแสวงหาข้อมูลหรือพยานหลักฐานอื่นใด เพื่อดำเนินการทางวินัยแก่ตัวการสำคัญในเรื่องนั้นได้

ข้อ ๓๑ การกันเป็นพยาน การสิ้นสุดการกันเป็นพยาน การคุ้มครองพยาน และการสิ้นสุดการคุ้มครองพยาน เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยต้องทำเป็นหนังสือ

ข้อ ๓๒ การให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำตามข้อ ๓๐ ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่เป็นการเปิดเผยความลับของทางราชการ และไม่เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน

กรณีผู้บังคับบัญชาอื่นซึ่งมิใช่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับข้อมูล ให้รายงานตามลำดับชั้นจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อดำเนินการต่อไป

ข้อ ๓๓ การพิจารณากันข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นพยาน ต้องมิได้เกิดจากการล่อลวง ขู่เข็ญ ให้สัญญา หรือกระทำการอื่นใดโดยมิชอบแก่ผู้ถูกกันเป็นพยานเพื่อชักจูงให้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในเรื่องที่กล่าวหานั้น

ข้อ ๓๔ ในระหว่างการสอบสวน หากคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ามีเหตุอันสมควรที่จะกันผู้ถูกสอบสวนรายใดเป็นพยาน ให้ประธานกรรมการสอบสวนรายงานไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเร็วเพื่อสั่งกันผู้นั้นเป็นพยาน ทั้งนี้ คณะกรรมการสอบสวนต้องมีมติโดยระบุเหตุผลแห่งการพิจารณาไว้ด้วยว่าสมควรกันผู้ถูกสอบสวนรายนั้นเป็นพยานเพราะเหตุใด กรณีเช่นนี้ให้ถือว่าการดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ถูกกันเป็นพยานเป็นอันยุติ เว้นแต่มีกรณีตามข้อ ๓๖

ข้อ ๓๕ ภายใต้บังคับข้อ ๓๐ เมื่อความปรากฏแก่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งได้มีการตรวจสอบและพิจารณาแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกันข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นเป็นพยานก็ได้

ข้อ ๓๖ หากผู้ถูกกันเป็นพยานตามข้อ ๓๔ หรือข้อ ๓๕ แล้วแต่กรณี ไม่มาให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือมาแต่ไม่ให้ถ้อยคำ หรือให้ถ้อยคำแต่ไม่เป็นประโยชน์ หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ หรือกลับคำให้การ คณะกรรมการสอบสวนต้องรายงานนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้การกันผู้นั้นเป็นพยานสิ้นสุดลง และให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นต่อไป

ข้อ ๓๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งการกันเป็นพยานและการสิ้นสุดการกันเป็นพยานให้ผู้ถูกกันเป็นพยานและบุคคล หรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการทราบ แล้วส่งให้ประธานกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ข้อ ๓๘ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ให้การคุ้มครองพยานดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เปิดเผยชื่อ หรือข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้ทราบว่าผู้ใดเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ

(๒) ไม่ใช้อำนาจไม่ว่าในทางใด หรือกระทำการอื่นใดอันเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลทำให้กระทบสิทธิหรือหน้าที่ของผู้นั้นในทางเสียหาย

(๓) มิให้ผู้นั้นถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกข่มขู่เพราะเหตุที่มีการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ

ข้อ ๓๙ ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดร้องขอเป็นหนังสือให้คุ้มครองพยาน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจะพิจารณาดำเนินการอื่นใดที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อให้ผู้นั้นได้รับการคุ้มครองแล้วจึงปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการตามที่กฎหมายบัญญัติในภายหลังได้

ข้อ ๔๐ ภายใต้บังคับข้อ ๓๙ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นพยานผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นยังมิได้ให้การคุ้มครอง หรือให้การคุ้มครองยังไม่เพียงพอ ในกรณีเป็นผู้บังคับบัญชาอื่นที่มิใช่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้นั้นอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไปก็ได้

/ข้อ ๔๑ ...

ข้อ ๔๑ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับคำร้องตามข้อ ๔๐ หรือความปรากฏแก่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ถ้ามีมูลน่าเชื่อว่าเป็นไปตามที่พยานกล่าวอ้าง ต้องให้การคุ้มครองพยานทันที หากมีความจำเป็นเพื่อความปลอดภัยในชีวิต นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจสั่งให้พยานผู้นั้นไปช่วยราชการที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดโดยความสมัครใจของพยานโดยเร็วก็ได้

ข้อ ๔๒ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นพยานผู้ใดเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังมิได้ให้การคุ้มครองตามหมวดนี้ หรือให้การคุ้มครองยังไม่เพียงพอ ผู้นั้นอาจยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้

เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับคำร้องตามวรรคหนึ่งแล้ว ถ้ามีมูลน่าเชื่อว่าเป็นไปตามที่พยานกล่าวอ้าง ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติให้พยานผู้นั้นไปช่วยราชการที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด แล้วแจ้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อทราบ โดยอาจปฏิบัติตามขั้นตอนหรือกระบวนการที่กฎหมายกำหนดในภายหลังก็ได้

ข้อ ๔๓ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกกล่าวหาตามข้อ ๔๙ วรรคสี่ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาและมีมติให้พยานผู้นั้นไปช่วยราชการที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการตามข้อ๔๒ ถือว่าไม่ปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ หรือในกรณีที่เห็นสมควร ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติแจ้งผู้ควบคุม หรือกำกับดูแลดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

ข้อ ๔๔ การให้ความคุ้มครองพยานตามหมวดนี้ให้พิจารณาดำเนินการในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ และให้เริ่มตั้งแต่มีการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ จนกว่าจะมีการสั่งยุติเรื่อง หรือการดำเนินการทางวินัยแก่ตัวการสำคัญแห่งการกระทำผิดเสร็จสิ้น และเหตุแห่งการคุ้มครองพยานหมดสิ้นไป ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติให้ผู้ได้รับการคุ้มครองพยานกลับไปปฏิบัติหน้าที่เดิม

หมวด ๖
การกระทำที่ปรากฏชัดแจ้ง

ข้อ ๔๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กระทำผิดอาญาจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นกระทำผิด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษานั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว

(๒) กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้รับสารภาพในเรื่องที่ถูกกล่าวหาเป็นหนังสือต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหมวด ๔ หรือคณะกรรมการสอบสวนตามหมวด ๗ และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพไว้เป็นหนังสือแล้ว

ถือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๘๔ โดยไม่สอบสวน หรืองดการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๖ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกโดยศาลมิได้รอการกำหนดโทษหรือรอการลงโทษไว้ หรือให้ลงโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๓) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหมวด ๔ หรือคณะกรรมการสอบสวนตามหมวด ๗ และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพไว้เป็นหนังสือแล้ว

ถือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๘๕ วรรคหนึ่ง โดยไม่สอบสวน หรืองดการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องต่อหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นกระทำผิดแต่ให้รอการกำหนดโทษ หรือกำหนดโทษแล้วแต่ให้รอการลงโทษไว้ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษานั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว

(๒) มีกรณีหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหมวด ๔ หรือคณะกรรมการสอบสวนตามหมวด ๗ และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือไว้แล้ว

ถือเป็นกรณีที่ปรากฏชัดแจ้งซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ โดยไม่สอบสวน หรืองดการสอบสวนก็ได้

หมวด ๗
การสอบสวนพิจารณา

ข้อ ๔๘ เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม การสอบสวนพิจารณาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๒๖ วรรคหก หรือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ ให้เป็นไปตามหมวดนี้

ข้อ ๔๙ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัด กรณีมีเหตุผลความจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณา หรือเพื่อความยุติธรรม การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอาจแต่งตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดก็ได้ ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจำนวนอย่างน้อยสามคน ประกอบด้วย

ประธานกรรมการซึ่งมีตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

คณะกรรมการสอบสวนต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อยหนึ่งคน

ในกรณีจำเป็นจะให้มีผู้ช่วยเลขานุการซึ่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือน หรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีคุณสมบัติตามวรรคสอง ด้วยก็ได้ และให้นำข้อ ๕๔ ข้อ ๕๕ และข้อ ๕๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อความปรากฏแก่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นคู่กรณีกับผู้ถูกกล่าวหา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดร่วมกับผู้ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบ หากพบว่าเป็นความจริง ให้แจ้งขอความยินยอมจากต้นสังกัดแล้วพิจารณาและมีมติคัดเลือกคณะกรรมการสอบสวนเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งแต่งตั้งตามมติ

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสี่ สอบสวนแล้วเสร็จ ให้ทำรายงานการสอบสวนเสนอไปยังคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาแล้วมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ให้นำความในข้อ ๗๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประธานกรรมการจะมีตำแหน่งระดับต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ

ข้อ ๕๐ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต้องระบุชื่อและตำแหน่งระดับของผู้ถูกกล่าวหา เรื่องที่กล่าวหา ชื่อและตำแหน่งระดับของผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน และผู้ช่วยเลขานุการ (ถ้ามี) ทั้งนี้ ให้มีสาระสำคัญตามแบบ สว.๑ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งระดับของผู้ได้รับแต่งตั้ง ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๕๑ เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) แจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยเร็ว โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวันที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน ในการนี้ให้มอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับด้วย ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ยอมรับทราบคำสั่ง ถ้าได้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบ กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยตรงได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น ให้ส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าว ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว

(๒) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้คณะกรรมการสอบสวน และส่งหลักฐานการรับทราบ หรือถือว่ารับทราบตาม (๑) พร้อมด้วยเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหาให้ประธานกรรมการ และให้ประธานกรรมการลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๕๒ เมื่อได้รับเรื่องตามข้อ ๕๑ (๒) แล้ว ให้ประธานกรรมการดำเนินการประชุมคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาวางแนวทางการสอบสวนต่อไป

/ข้อ ๕๓ ...

ข้อ ๕๓ การประชุมคณะกรรมการสอบสวน ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม เว้นแต่การประชุมตามข้อ ๖๑ และข้อ ๗๕ ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่าสามคนและไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด

การประชุมคณะกรรมการสอบสวน ต้องมีประธานกรรมการอยู่ร่วมประชุมด้วย แต่ในกรณีจำเป็นที่ประธานกรรมการไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่แทน

การลงมติของที่ประชุมคณะกรรมการสอบสวนให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๕๔ ผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะกระทำการตามเรื่องที่กล่าวหา

(๒) มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ถูกกล่าวหา

(๔) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาของผู้กล่าวหา

(๕) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การสอบสวนเสียความเป็นธรรม

การคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน โดยแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือคัดค้านด้วยว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและความเป็นธรรมอย่างไร ในการนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งสำเนาหนังสือคัดค้านและแจ้งวันที่ได้รับหนังสือคัดค้านดังกลาวให้ประธานกรรมการทราบและรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย

ในการพิจารณาเรื่องการคัดค้าน ผู้ซึ่งถูกคัดค้านอาจทำคำชี้แจงได้ หากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่าหนังสือคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ ให้สั่งให้ผู้ซึ่งถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน หากเห็นว่าหนังสือคัดค้านไม่มีเหตุผลพอที่จะรับฟังได้ให้สั่งยกคำคัดค้านนั้น โดยให้สั่งการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน ทั้งนี้ ให้แสดงเหตุผลในการพิจารณาสั่งการดังกล่าวด้วย พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้คัดค้านทราบ แล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการสอบสวนรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนโดยเร็ว การสั่งยกคำคัดค้านให้เป็นที่สุด

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่สั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในสิบห้าวันตามวรรคสาม ให้ผู้ถูกคัดค้านพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน และให้เลขานุการกรรมการสอบสวนรายงานไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อดำเนินการตามข้อ ๕๖ ต่อไป

การพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ในกรณีกรรมการสอบสวนตามข้อ ๔๙ วรรคสี่ ถูกคัดค้านหรือเห็นว่าตนมีเหตุอันอาจถูกคัดค้าน ให้ดำเนินการตามวรรคสอง โดยนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเสนอคำคัดค้านไปยังคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับหนังสือคัดค้าน คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องพิจารณาคำคัดค้านโดยเร็ว แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสือคัดค้านจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เมื่อผลการพิจารณาเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น หากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่พิจารณาและ

มีมติภายในสามสิบวันให้ผู้นั้นพ้นจากการเป็นกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาและมีมติคัดเลือกกรรมการสอบสวนแทนผู้นั้น

ในกรณีมีการคัดค้านตามวรรคสอง วรรคหก และข้อ ๕๕ ให้ผู้นั้นหยุดปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวจนกว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี จะพิจารณาสั่งคำคัดค้านและแจ้งผลการพิจารณาคำคัดค้านให้ทราบ

ข้อ ๕๕ ในกรณีผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนเห็นว่าตนมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านตามข้อ ๕๔ วรรคหนึ่ง ให้ผู้นั้นรายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๕๔ วรรคสอง และให้นำข้อ ๕๔ วรรคสาม วรรคสี่ และวรรคห้า มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๖ ภายใต้บังคับข้อ ๔๙ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถ้านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่ามีเหตุอันสมควร หรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ให้ดำเนินการได้โดยต้องแสดงเหตุแห่งการสั่งนั้นไว้ด้วย และให้นำข้อ ๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเปลี่ยนแปลงผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

ข้อ ๕๓ คณะกรรมการสอบสวนมีหน้าที่สอบสวนตามหมวดนี้ เพื่อแสวงหาความจริงในเรื่องที่กล่าวหาและดูแลให้บังเกิดความยุติธรรมตลอดกระบวนการสอบสวน ในการนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนรวบรวมประวัติและความประพฤติของผู้ถูกกล่าวหาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณาและจัดทำบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนไว้ทุกครั้งด้วย

ในการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ห้ามมิให้บุคคลอื่นเข้าร่วมทำการสอบสวน

ข้อ ๕๘ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนภายในกำหนดระยะเวลา ดังนี้

(๑) ดำเนินการประชุมตามข้อ ๕๒ แล้วแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาตามข้อ ๖๐ ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๒) รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาเท่าที่มีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการตาม (๑) แล้วเสร็จ

(๓) แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามข้อ ๖๑ ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการตาม (๒) แล้วเสร็จ

(๔) รวบรวมพยานหลักฐานของผู้ถูกกล่าวหาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการตาม (๓)

(๕) ประชุมพิจารณาลงมติและทำรายงานการสอบสวนเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการตาม (๔) แล้วเสร็จ

ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการสอบสวนรายงานเหตุที่ทำให้การสอบสวนไม่แล้วเสร็จต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อขอขยายระยะเวลาการสอบสวน ในกรณีเช่นนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งขยายระยะเวลาดำเนินการได้ไม่เกินสองครั้ง ๆ ละไม่เกินสามสิบวัน

การสอบสวนเรื่องใดที่คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้ประธานกรรมการรายงานเหตุให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบเพื่อติดตามเร่งรัดการสอบสวนต่อไป

/ข้อ ๕๙ ...

ข้อ ๕๙ การนำเอกสารหรือวัตถุมาใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน ให้กรรมการสอบสวนบันทึกไว้ด้วยว่าได้มาอย่างไร จากผู้ใด และเมื่อใด

เอกสารที่ใช้เป็นพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวนให้ใช้ต้นฉบับ แต่ถ้าไม่อาจนำต้นฉบับมาได้ จะใช้สำเนาที่กรรมการสอบสวน หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบรับรองว่าเป็นสำเนาถูกต้องก็ได้

ถ้าหาต้นฉบับเอกสารไม่ได้เพราะสูญหายหรือถูกทำลาย หรือโดยเหตุประการอื่น จะให้นำสำเนาหรือพยานบุคคลมาสืบก็ได้

ข้อ ๖๐ เมื่อได้พิจารณาเรื่องที่กล่าวหาและวางแนวทางการสอบสวนตามข้อ ๕๒ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ถูกกล่าวหามาเพื่อแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามเรื่องที่กล่าวหาให้ทราบว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร ในการนี้ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งเป็นหนังสือด้วยว่าผู้ถูกกล่าวหามีสิทธิได้รับแจ้งสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ตามข้อ ๖๑

การแจ้งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยทำเป็นสองฉบับ เพื่อมอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อรับทราบไว้เป็นหลักฐานด้วย

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหรือไม่ อย่างไร แล้วบันทึกถ้อยคำไว้เป็นหลักฐาน

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบว่าการกระทำตามที่ถูกกล่าวหาดังกล่าวเป็นความผิดวินัยกรณีใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการอย่างไร หากผู้ถูกกล่าวหายังคงยืนยันตามที่รับสารภาพ ให้บันทึกถ้อยคำรับสารภาพ รวมทั้งเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) และสาเหตุแห่งการกระทำไว้ด้วย ในกรณีเช่นนี้ คณะกรรมการสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์อันเกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหาโดยละเอียด จะทำการสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้ แล้วดำเนินการตามข้อ ๗๕ และข้อ ๗๖ ต่อไป

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหามิได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหาแล้วดำเนินการตามข้อ ๖๑ ต่อไป

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหามาแล้วแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหา ถ้าได้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบ กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยตรงได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหา ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ หรือสถานที่ติดต่อที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ทราบ พร้อมทั้งมีหนังสือสอบถามผู้ถูกกล่าวหาว่าได้กระทำการตามที่ถูกกล่าวหาหรือไม่ การแจ้งข้อกล่าวหาในกรณีเช่นนี้ ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒ เป็นสามฉบับ เพื่อเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูกกล่าวหาสองฉบับโดยให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบส่งกลับคืนมารวมไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๒ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ แม้จะไม่ได้รับแบบ สว.๒ คืน ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวหาแล้ว และให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามวรรคห้า

/ข้อ ๖๑ ...

ข้อ ๖๑ เมื่อได้ดำเนินการตามข้อ ๖๐ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการประชุมเพื่อพิจารณาว่ามีพยานหลักฐานใดสนับสนุนข้อกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการ ให้ออกจากราชการหรือไม่ อย่างไร แล้วให้คณะกรรมการสอบสวนมีหนังสือเรียกผู้ถูกกล่าวหามาพบเพื่อแจ้งข้อกล่าวหาโดยระบุข้อกล่าวหาที่ปรากฏตามพยานหลักฐานว่าเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตน ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ อย่างไร และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ทราบ โดยระบุวัน เวลา สถานที่ และการกระทำที่มีลักษณะเป็นการสนับสนุนข้อกล่าวหา สำหรับพยานบุคคลจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้

การแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามวรรคหนึ่ง ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๓ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยทำเป็นสองฉบับ เพื่อมอบให้ผู้ถูกกล่าวหาหนึ่งฉบับ เก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบไว้ เป็นหลักฐานด้วย

เมื่อดำเนินการดังกล่าวแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนถามผู้ถูกกล่าวหาว่าจะยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาเป็นหนังสือหรือไม่ ถ้าผู้ถูกกล่าวหาประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหายื่นคำชี้แจงภายในเวลาอันสมควร แต่อย่างช้าไม่เกินสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาที่จะให้ถ้อยคำเพิ่มเติม รวมทั้งนำสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะยื่นคำชี้แจงเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาโดยเร็ว

การนำสืบแก้ข้อกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาจะนำพยานหลักฐานมาเอง หรือจะอ้างพยานหลักฐานแล้วขอให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานหลักฐานนั้นมาก็ได้

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้ว ให้ดำเนินการตามข้อ ๗๕ และข้อ ๗๖ ต่อไป

ในกรณีผู้ถูกกล่าวหามาแล้วแต่ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบหรือไม่มารับทราบ ถ้าได้ทำบันทึกลงวันที่และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบ กรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยตรงได้ หรือมีเหตุจำเป็นอื่น หรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มารับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๓ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา ณ ที่อยู่ของผู้ถูกกล่าวหาซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ หรือสถานที่ติดต่อที่ผู้ถูกกล่าวหาแจ้งให้ทราบ พร้อมทั้งมีหนังสือขอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนัดมาให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาภายในกำหนดเวลา การแจ้งในกรณีนี้ให้ทำบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๓ เป็นสามฉบับ เพื่อเก็บไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ ส่งให้ผู้ถูกกล่าวหาสองฉบับ โดยให้ผู้ถูกกล่าวหาเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกกล่าวหาลงลายมือชื่อ และ วัน เดือน ปีที่รับทราบส่งกลับคืนมารวมไว้ในสำนวนการสอบสวนหนึ่งฉบับ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ส่งบันทึกมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๓ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ แม้จะไม่ได้รับแบบ สว.๓ คืน หรือไม่ได้รับคำชี้แจงจากผู้ถูกกล่าวหาหรือผู้ถูกกล่าวหาไม่มาให้ถ้อยคำตามนัด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาแล้ว และไม่ประสงค์ที่จะแก้ข้อกล่าวหา ในกรณีเช่นนี้ คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวน

/ต่อไป...

ต่อไปก็ได้ หรือถ้าเห็นเป็นการสมควรที่จะได้ทราบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม จะสอบสวนต่อไปตามควรแก่กรณีก็ได้ แล้วดำเนินการตามข้อ ๗๕ และข้อ ๗๖ ต่อไป แต่ถ้าผู้ถูกกล่าวหามาขอให้ถ้อยคำหรือยื่นคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา หรือขอนำสืบแก้ข้อกล่าวหาก่อนที่คณะกรรมการสอบสวนจะเสนอสำนวนการสอบสวนตามข้อ ๗๖ โดยมีเหตุผลอันสมควร ให้คณะกรรมการสอบสวนให้โอกาสแก่ผู้ถูกกล่าวหาตามที่ผู้ถูกกล่าวหาร้องขอ

ข้อ ๖๒ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานตามข้อ ๖๑ เสร็จแล้ว ก่อนเสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ ๗๖ ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าจำเป็นจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพิ่มเติมก็ให้ดำเนินการได้ ถ้าพยานหลักฐานที่ได้เพิ่มเติมมานั้นเป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ให้คณะกรรมการสอบสวนสรุปพยานหลักฐานดังกล่าวให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้โอกาสผู้ถูกกลาวหาที่จะให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้เฉพาะพยานหลักฐานเพิ่มเติมที่สนับสนุนข้อกล่าวหานั้น ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๖๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๓ ผู้ถูกกล่าวหาซึ่งได้ยื่นคำชี้แจงหรือให้ถ้อยคำแก้ข้อกล่าวหาไว้แล้วมีสิทธิยื่นคำชี้แจงเพิ่มเติมหรือขอให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการสอบสวนก่อนการสอบสวนแล้วเสร็จ

เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จและยังอยู่ระหว่างการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดคนใหม่ตามข้อ ๗๔ ผู้ถูกกล่าวหาจะยื่นคำชี้แจงต่อบุคคลดังกล่าวก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้รับคำชี้แจงนั้นรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๖๔ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ต้องมีกรรมการสอบสวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการสอบสวนทั้งหมด จึงจะสอบสวนได้

ข้อ ๖๕ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ห้ามมิให้กรรมการสอบสวนผู้ใดกระทำการล่อลวง ขู่เข็ญ ให้สัญญา หรือาระทำการใดเพื่อจูงใจให้บุคคลนั้นให้ถ้อยคำอย่างใด ๆ

ข้อ ๖๖ ในการสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้คณะกรรมการสอบสวนเรียกผู้ซึ่งจะถูกสอบปากคำเข้ามาในที่สอบสวนคราวละหนึ่งคน ห้ามมิให้บุคคลอื่นอยู่ในที่สอบสวน เว้นแต่ทนายความหรือที่ปรึกษาของผู้ถูกกล่าวหา หรือบุคคลซึ่งคณะกรรมการสอบสวนอนุญาตให้อยู่ในที่สอบสวนเพื่อประโยชน์แห่งการสอบสวน

การสอบปากคำผู้ถูกกล่าวหาและพยาน ให้บันทึกถ้อยคำมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๔ หรือแบบ สว.๕ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ แล้วแต่กรณี เมื่อได้บันทึกถ้อยคำเสร็จแล้วให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง หรือจะให้ผู้ให้ถ้อยคำอ่านเองก็ได้ เมื่อผู้ให้ถ้อยคำรับว่าถูกต้องแล้วให้ผู้ให้ถ้อยคำและผู้บันทึกถ้อยคำลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และให้คณะกรรมการสอบสวนทุกคนซึ่งร่วมสอบสวนลงลายมือชื่อรับรองไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้นด้วยถ้าบันทึกถ้อยคำมีหลายหน้า ให้กรรมการสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกหน้า

ในการบันทึกถ้อยคำห้ามมิให้ขูดลบหรือบันทึกข้อความทับ ถ้าจะต้องแก้ไขข้อความที่ได้บันทึกไว้แล้วให้ใช้วิธีขีดฆ่าหรือตกเติม และให้กรรมการสอบสวนผู้ร่วมสอบสวนอย่างน้อยหนึ่งคนกับผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่งที่ขีดฆ่าหรือตกเติม

ในกรณีผู้ให้ถ้อยคำไม่ยอมลงลายมือชื่อ ให้บันทึกเหตุนั้นไว้ในบันทึกถ้อยคำนั้น

ในกรณีผู้ให้ถ้อยคำไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้นำมาตรา ๙ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๗ ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนเรียกบุคคลใดมาเป็นพยาน ให้บุคคลนั้นมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำตามวัน เวลา และสถานที่ที่คณะกรรมการสอบสวนกำหนด

ในกรณีพยานมาแต่ไม่ให้ถ้อยคำ หรือไม่มา หรือคณะกรรมการสอบสวนเรียกพยานไม่ได้ภายในเวลาอันสมควร คณะกรรมการสอบสวนจะไม่สอบสวนพยานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนตามข้อ ๕๗ และรายงานการสอบสวนตามข้อ ๗๖

ข้อ ๖๘ คณะกรรมการสอบสวนต้องสอบสวนให้หมดประเด็น ในกรณีที่เห็นว่าการสอบสวนพยานหลักฐานใดจะทำให้การสอบสวนล่าช้าโดยไม่จำเป็นหรือมิใช่พยานหลักฐานในประเด็นสำคัญ คณะกรรมการสอบสวนจะมีมติงดการสอบสวนพยานหลักฐานนั้นก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในบันทึกประจำวันที่มีการสอบสวนตามข้อ ๕๗ และรายงานการสอบสวนตามข้อ ๗๖

ข้อ ๖๙ ในกรณีจะต้องสอบสวนหรือรวบรวมพยานหลักฐานซึ่งอยู่ต่างท้องที่หรือส่วนราชการนอกการบังคับบัญชาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ประธานกรรมการสอบสวนจะรายงานต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อขอให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องที่นั้น สอบสวนหรือรวบรวมพยานหลักฐานแทนก็ได้ โดยกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่จะต้องสอบสวนไปให้ ในกรณีเช่นนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขอให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องที่นั้นเลือกพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่อยู่ในบังคับบัญชาตามที่เห็นสมควรอย่างน้อยสามคนมาเป็นคณะทำการสอบสวน

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะทำการสอบสวนมีฐานะเป็นคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปนี้ และให้นำข้อ ๕๓ วรรคหนึ่ง ข้อ ๕๗ วรรคสอง ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ ข้อ ๖๖ และข้อ ๖๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗๐ ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า กรณีมีมูลว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการในเรื่องอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ประธานกรรมการรายงานไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเร็ว ถ้านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามรายงาน ให้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเป็นผู้ทำการสอบสวนหรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามหมวดนี้

ข้อ ๗๑ ในกรณีการสอบสวนพาดพิงไปถึงข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้อื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาในเบื้องต้นว่าผู้ที่ถูกพาดพิงนั้นมีส่วนร่วมกระทำการในเรื่องที่สอบสวนนั้นด้วยหรือไม่ ถ้าเห็นว่าผู้นั้นมีส่วนร่วมกระทำการในเรื่องที่สอบสวนนั้นอยู่ด้วย ให้ประธานกรรมการรายงานไปยังนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณีโดยเร็ว

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามรายงาน ให้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน โดยจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเป็นผู้ทำการสอบสวน หรือจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามหมวดนี้ กรณีเช่นนี้ให้ใช้พยานหลักฐานที่ได้สอบสวนมาแล้วประกอบการพิจารณาได้ แต่หาก

ผู้ถูกพาดพิงเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งเป็นหนังสือไปยังผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นเพื่อดำเนินการต่อไป

ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนโดยแยกเป็นสำนวนการสอบสวนใหม่ ให้นำสำเนาพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องในสำนวนการสอบสวนเดิมรวมในสำนวนการสอบสวนใหม่ หรือบันทึกให้ปรากฏว่านำพยานหลักฐานใดจากสำนวนการสอบสวนเดิมมาประกอบการพิจารณาในสำนวนการสอบสวนใหม่ด้วย

ข้อ ๗๒ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนเพื่อสอบสวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดในเรื่องที่ผู้นั้นหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่าการสอบสวนเรื่องนั้นมีมูลว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นควรสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้นั้นตามข้อ ๒๖ วรรคหก ให้ดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปนี้ กรณีเช่นนี้คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๒๖ วรรคหก จะนำสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ มาประกอบการพิจารณาก็ได้

ข้อ ๗๓ ในกรณีมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดหรือต้องรับผิดในคดีที่เกี่ยวกับเรื่องที่กล่าวหา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว ให้ถือเอาคำพิพากษานั้นเป็นพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาโดยไม่ต้องสอบสวนพยานหลักฐานอื่นที่เกี่ยวข้องกับข้อกล่าวหา แต่ต้องแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามข้อ ๖๑ ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบด้วย

ข้อ ๗๔ ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๗๙ ข้อ ๘๐ ข้อ ๘๑ และข้อ ๘๒ และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งเรื่องให้ผู้บริหารท้องถิ่นสังกัดใหม่ของผู้ถูกกล่าวหา ทั้งนี้ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสังกัดใหม่ตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๗๙ ข้อ ๘๐ ข้อ ๘๑ และข้อ ๘๒ พร้อมทั้งพิจารณาและดำเนินการตามข้อ ๗๗ (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณีต่อไป

ข้อ ๗๕ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ เสร็จแล้ว ให้ประชุมพิจารณาลงมติดังนี้

(๑) ผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าผิด เป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด และควรได้รับโทษสถานใด

(๒) ผู้ถูกกล่าวหาหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ หรือไม่ อย่างไร

(๓) กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการตามข้อ ๘ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ หรือไม่ อย่างไร

ข้อ ๗๖ เมื่อได้ประชุมพิจารณาลงมติตามข้อ ๗๕ แล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนทำรายงานการสอบสวนซึ่งมีสาระสำคัญตามแบบ สว.๖ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรรมการสอบสวนผู้ใดมีความเห็นแย้ง ให้ทำความเห็นแย้งแนบไว้กับรายงานการสอบสวน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของรายงานการสอบสวนด้วย

รายงานการสอบสวนอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) สรุปข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานว่ามีอย่างใดบ้าง ในกรณีไม่ได้สอบสวนพยานตามข้อ ๖๗ และข้อ ๖๘ ให้รายงานเหตุที่ไม่ได้สอบสวนนั้นให้ปรากฏไว้ ในกรณีผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพ ให้บันทึกเหตุผลในการรับสารภาพ (ถ้ามี) ไว้ด้วย

(๒) วินิจฉัยเปรียบเทียบพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหากับพยานหลักฐานที่หักล้างข้อกล่าวหา

(๓) ความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยหรือไม่ อย่างไร ถ้าผิดเป็นความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด และควรได้รับโทษสถานใด หรือหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ หรือไม่ อย่างไร หรือมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการตามข้อ ๘ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ หรือไม่ อย่างไร

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้ทำรายงานการสอบสวนแล้ว ให้เสนอสำนวนการสอบสวน พร้อมทั้งสารบาญต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้ถือว่าการสอบสวนแล้วเสร็จ

การแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนในเรื่องใดไปแล้ว จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในเรื่องนั้นอีกมิได้ เว้นแต่กรณีตามข้อ ๗๘ วรรคสอง

ข้อ ๗๗ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้เสนอสำนวนการสอบสวนมาแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบความถูกต้องของสำนวนการสอบสวนตามข้อ ๗๙ ข้อ ๘๐ ข้อ ๘๑ และข้อ ๘๒ แล้วดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิด หรือไม่มีเหตุที่จะให้ออกจากราชการตามข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ สมควรยุติเรื่อง หรือกระทำผิดที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาและสั่งการภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับสำนวนการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวน

(๒) ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ และไม่ว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเห็นด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนหรือไม่ก็ตาม นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพิจารณาตามข้อ ๘๕ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือตามข้อ ๗ หรือข้อ ๘ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับสำนวนการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวน

การพิจารณาดำเนินการของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ต้องแสดงความเห็นเป็นหนังสือ กรณีเห็นแย้งให้อ้างเหตุผลประกอบด้วย

/ข้อ ๗๘ ...

ข้อ ๗๘ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใด ให้กำหนดประเด็น พร้อมทั้งส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยอาจกำหนดมาตรการเร่งรัดการสอบสอนเพิ่มเติมตามที่เห็นสมควรก็ได้

ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมไม่อาจทำการสอบสวนได้ หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นเป็นการจำเป็น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ขึ้นทำการสอบสวนเพิ่มเติมในประเด็นตามวรรคหนึ่งก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้นำข้อ ๔๙ และข้อ ๕๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนเพิ่มเติมให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้ส่งพยานหลักฐานที่ได้จากการสอบสวนเพิ่มเติม ไปให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มเติมโดยไม่ต้องทำความเห็น

ข้อ ๗๙ ในกรณีที่ปรากฏว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่ถูกต้องตามที่กำหนดในข้อ ๔๙ ให้การสอบสวนทั้งหมดเสียไป ในกรณีเช่นนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนใหม่ให้ถูกต้อง

ข้อ ๘๐ ในกรณีที่ปรากฏว่าการสอบสวนตอนใดทำไม่ถูกต้อง ให้การสอบสวนตอนนั้นเสียไปเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) การประชุมของคณะกรรมการสอบสวน มีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่ครบตามข้อ ๕๓ วรรคหนึ่ง

(๒) การสอบปากคำบุคคล ดำเนินการไม่ถูกต้องตามข้อ ๕๗ วรรคสอง ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ ข้อ ๖๖ วรรคหนึ่ง หรือข้อ ๖๙

ในกรณีเช่นนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการใหม่ให้ถูกต้องโดยเร็ว

ข้อ ๘๑ ในกรณีที่ปรากฏว่าคณะกรรมการสอบสวนไม่เรียกผู้ถูกกล่าวหามารับทราบข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา หรือไม่ส่งบันทึกการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกกล่าวหา หรือไม่มีหนังสือขอให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง หรือนัดมาให้ถ้อยคำหรือนำสืบแก้ข้อกล่าวหาตามข้อ ๖๑ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการให้ถูกต้องโดยเร็ว และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงให้ถ้อยคำและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาตามข้อ ๖๑ ด้วย

ข้อ ๘๒ ในกรณีที่ปรากฏว่าการสอบสวนตอนใดทำไม่ถูกต้องตามหมวดนี้ นอกจากที่กำหนดในข้อ ๗๙ ข้อ ๘๐ และข้อ ๘๑ ถ้าการสอบสวนตอนนั้นเป็นสาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้คณะกรรมการสอบสวนแก้ไขหรือดำเนินการตอนนั้นให้ถูกต้องโดยเร็ว แต่ถ้าการสอบสวนตอนนั้นมิใช่สาระสำคัญอันจะทำให้เสียความเป็นธรรม นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสั่งให้แก้ไขหรือดำเนินการให้ถูกต้องหรือไม่ก็ได้

ข้อ ๘๓ การนับระยะเวลาตามมาตรฐานทั่วไปนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา แต่ถ้าเป็นกรณีขยายเวลาให้นับวันต่อจากวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาเดิมเป็นวันเริ่มระยะเวลาที่ขยายออกไป ส่วนเวลาสุดสิ้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

หมวด ๘
การลงโทษทางวินัย

ข้อ ๘๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

กรณีการกระทำในเรื่องเดียวกัน แต่เป็นความผิดวินัยหลายฐานความผิด ให้สั่งลงโทษในสถานโทษที่หนักที่สุดเพียงสถานเดียวแห่งการกระทำนั้น

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่งได้ ดังนี้

(๑) ตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕ % และเป็นเวลาไม่เกิน ๓ เดือน

(๒) ลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ ๘๕ ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ ๒๖ วรรคหก หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เห็นว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาทำความเห็นเสนอ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออกจากราชการ และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เป็นกรรมการในคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อ ๙ วรรคสาม ของมาตรฐานทั่วไปในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งจากบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธาน

(๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดจำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวนสองคน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลหรือด้านการดำเนินการทางวินัย

/(๕) ข้าราชการ...

(๕) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด อาจแต่งตั้งหรือมอบหมายเลขานุการกรรมการสอบสวนให้เป็นผู้นำเสนอรายงานการดำเนินการทางวินัยในการประชุมของคณะอนุกรรมการ หรือของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้ แต่ห้ามมิให้ผู้นั้นพิจารณาหรือแสดงความเห็นในการประชุม

กรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติแล้ว แต่ยังมิได้มีการปฏิบัติตามมติ ผู้จะถูกลงโทษได้โอนไปสังกัดใหม่ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยพร้อมมติไปยังคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่เพื่อพิจารณาดำเนินการตามวรรคหนึ่ง โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการสังกัดใหม่พิจารณาทำความเห็นเสนออีก

ข้อ ๘๖ การลงโทษข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมิให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติ หรือโดยโทสจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงให้ชัดเจนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยโดยมีข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวน พยานหลักฐาน และเหตุผลที่สนับสนุนข้อกล่าวหาอย่างไร เป็นการกระทำผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด

การลงโทษตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นคำสั่ง และระบุสิทธิในการอุทธรณ์ และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งด้วย วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามข้อ ๘๔ หรือข้อ ๘๗ วรรคหนึ่งและวรรคสี่ ห้ามมิให้สั่งลงโทษย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่การสั่งลงโทษผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามหมวด ๓ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ และให้ทำคำสั่งตามแบบ ลท.๑ ,แบบ ลท.๒ หรือแบบ ลท.๓ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

(๒) การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตามข้อ ๘๕ หรือการสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ จะสั่งให้มีผลตั้งแต่วันใดให้เป็นไปตามหมวด ๔ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ และให้ทำคำสั่งดังกล่าวตามแบบ ลท.๔ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

(๓) การสั่งเพิ่มโทษ หรือลดโทษ เป็นไล่ออก หรือปลดออกจากราชการตามข้อ ๘๕ หรือเป็นโทษไล่ออก หรือปลดออกจากราชการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ จะสั่งให้มีผลตั้งแต่วันใด ให้นำ (๒) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๔) การสั่งเพิ่มโทษ หรือลดโทษ เป็นลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันที่คำสั่งลงโทษเดิมใช้บังคับ ทั้งนี้ การสั่งย้อนหลังดังกล่าวไม่มีผลกระทบถึงสิทธิและประโยชน์ที่ผู้ถูกสั่งลงโทษได้รับแล้ว

(๕) การสั่งลดโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ หรือโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ เป็นลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ จะสั่งให้มีผลตั้งแต่วันใด ให้นำ (๑) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๖) คำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษตามข้อ ๘๗ วรรคหนึ่งและวรรคสี่ ให้ทำคำสั่งดังกล่าวตามแบบ ลท.๕ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

/(๗) การสั่ง...

(๗) การสั่งยกโทษ งดโทษ ลดโทษ หรือเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ตามข้อ ๙ ของมาตรฐานทั่วไปในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งเป็นกรณีผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ทำคำสั่งดังกล่าวตามแบบ ลท.๖ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

(๘) การสั่งยกโทษ งดโทษ ลดโทษ หรือเพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ตามข้อ ๙ ของมาตรฐานทั่วไปในการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ซึ่งเป็นกรณีผิดวินัยอย่างร้ายแรง และการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ารับราชการ ให้ทำคำสั่งดังกล่าวตามแบบ ลท.๗ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

(๙) การแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษ ให้ทำเป็นคำสั่งมีสาระสำคัญแสดงเลขที่ และวัน เดือน ปี ที่ออกคำสั่งเดิม ข้อความเดิมตอนที่แก้ไขเปลี่ยนแปลง และข้อความที่แก้ไขเปลี่ยนแปลงแล้ว

หมวด ๙
การรายงานการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๘๗ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยสั่งลงโทษ หรืองดโทษ ตามข้อ ๘๔ หรือสั่งยุติเรื่องแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดแล้ว ให้รายงานไปยังคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ วรรคสาม ทำความเห็นเสนอ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องพิจารณามีมติให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัยจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นซึ่งคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่อาจพิจารณามีมติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ขยายระยะเวลาได้ไม่เกินสองครั้ง ๆ ละไม่เกินสามสิบวัน แต่ต้องบันทึกเหตุนั้นไว้ในรายงานการประชุมด้วย

คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีมติในคราวเดียวให้เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งรายงานการดำเนินการทางวินัยไปให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการพิจารณาทำความเห็นเสนอก่อนการพิจารณาและมีมติของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้

เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่าการลงโทษหรืองดโทษหรือสั่งยุติเรื่อง ตามวรรคหนึ่ง เป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม และมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยของคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ หรือของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี ต้องแสดงเหตุผลให้ปรากฏเป็นหนังสือในรายงานการประชุมด้วย

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้สั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ หรือสั่งยุติเรื่อง ตามข้อ ๘๕ วรรคหนึ่ง ของมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือสั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดออกจากราชการตามข้อ ๖ (๔) หรือข้อ ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ ให้รายงาน การดำเนินการ

ทางวินัย หรือการสอบส่วน หรือการให้ออกจากราชการต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อทราบ

เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีคำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษถ้าเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น หรือลดโทษเป็นสถานโทษที่เบาลง หรืองดโทษ หรือยกโทษ คำสั่งลงโทษเดิมให้เป็นอันยกเลิก ถ้าลดโทษเป็นอัตราโทษที่เบาลง อัตราโทษส่วนที่เกินก็ให้เป็นอันยกเลิก ในกรณีที่คำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนเป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนที่เกินเป็นอันยกเลิก ให้คืนเงินเดือนที่ได้ตัด หรือลดลงไปแล้วตามคำสั่งที่เป็นอันยกเลิก หรืออัตราโทษส่วนเกินที่เป็นอันยกเลิกนั้นให้แก่ผู้ถูกลงโทษ

ข้อ ๘๘ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาลงความเห็นให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกจากราชการในเรื่องใด ถ้าคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณีพิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ก็ให้มีอำนาจกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบไปให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ด้วย

ในการสอบสวนเพิ่มเติม ถ้าคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นเป็นการสมควรส่งประเด็นหรือข้อสำคัญใดที่ต้องการทราบไปสอบสวนพยานหลักฐานซึ่งอยู่ต่างท้องที่ หรืออยู่นอกอำนาจของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก็ให้กำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญนั้นไปเพื่อขอให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องที่นั้นทำการสอบสวนแทนได้ และให้นำข้อ ๖๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งประเด็นหรือข้อสำคัญตามวรรคสองไปเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานในท้องที่นั้นดำเนินการตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ในเรื่องเกี่ยวกับกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดอย่างร้ายแรงตามข้อ ๒๖ วรรคหก ให้นำการสอบสวนพิจารณาตามหมวด ๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อความปรากฏแก่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่าการดำเนินการทางวินัยของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดใด หรือการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปนี้ ต้องดำเนินการตามมาตรา ๑๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ต่อไป

ข้อ ๘๙ ในกรณีมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยอนุโลมจนกว่า จะแล้วเสร็จ ส่วนการพิจารณาสั่งการให้ดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ หรือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ส่วนการดำเนินการเพื่อปรับบทความผิดและการสั่งลงโทษ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะกระทำผิด

กรณีเป็นเรื่องที่อยู่ในระหว่างการสืบสวนหรือสอบสวนของผู้บังคับบัญชาเดิมก่อนวันโอน ก็ให้หรือสอบสวนต่อไปจนแล้วเสร็จ แล้วส่งเรื่องให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดปัจจุบันพิจารณาในการตามวรรคหนึ่ง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้เป็นปัจจุบันถูกต้อง และเป็นธรรม กอปรกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๔ ในมาตรฐานทั่วไปนี้

"ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด" ให้หมายความรวมถึง ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นด้วย

หมวด ๒
การออกจากราชการ

ข้อ ๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

/(๔) ถูกสั่ง...

(๔) ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๒๙ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๓๔ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการหรือขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ

การออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นคำสั่ง เว้นแต่กรณีตาม (๑) และ (๒)

การออกคำสั่งเกี่ยวกับการออกจากราชการตามวรรคสอง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน เว้นแต่คำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง

ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ส่งเรื่องการออกจากราชการตาม (๔) และ (๕) ให้คณะอนุกรรมด้านวินัยและการให้ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ วรรคสาม ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ พิจารณาทำความเห็นเสนอ และให้นำหมวด ๘ และหมวด ๙ ของมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว มาใช้บังคับโดยอนุโลม

วันออกจากราชการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามหมวด ๕

ข้อ ๖ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นได้ในกรณีที่กฎหมายดังกล่าวบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ และการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ และกรณีที่กฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นบัญญัติให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำความเห็นเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควรให้ออกจากราชการ

(๒) เมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(๓) เมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดไม่มีสัญชาติไทย ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่ากรณีมีมูล ก็ให้นายกองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า และให้นำข้อ ๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีมติเห็นชอบดังกล่าวแล้ว ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

(๕) เมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้

ข้อ ๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชกา ร และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๒๖ วรรคหก วรรคเจ็ด วรรคแปด ข้อ ๒๗ และข้อ ๘๕ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติเห็นชอบให้ผู้นั้นออกจากราชการ ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

การสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามหมวด ๗ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง หากเป็นกรณีการกระทำที่ปรากฏชัดแจ้งตามหมวด ๖ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ จะดำเนินการโดยไม่สอบสวน หรืองดการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๘ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อ ๒๖ วรรคหก ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และคณะกรรมการสอบสวน หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามข้อ ๘๕ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการตามข้อ ๘๕ วรรคสาม ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๙ เมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นก็ได้

/ข้อ ๑๐ ...

ข้อ ๑๐ เมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่ง และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีอื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหาร ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพิจารณามีมติให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกตามวรรคหนึ่งเป็นให้ออกจากราชการในกรณีอื่นนั้นได้

ข้อ ๑๑ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควรที่จะต้องสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๖ (๔) หรือข้อ ๗ กลับเข้ารับราชการ ให้นำข้อ ๒๙ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อทราบ

ข้อ ๑๒ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควรให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกจากราชการในเรื่องใด ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแลให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติการตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกรณีการให้ออกจากราชการเนื่องจากมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด หรือขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งโดยไม่ได้รับการยกเว้น โดยถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ก็ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดประเด็น หรือข้อสำคัญไปให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมทำการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมได้

หมวด ๓
การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

ข้อ ๑๓ การสั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ ๑๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสั่งให้ผู้นั้นพักราชการ เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณา หรือผลแห่งคดีได้ต่อเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) ผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่าถ้าผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการต่อไปอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(๒) ผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญา ในเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริตหรือเกี่ยวกับความประพฤติ หรือพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ โดยพนักงานอัยการมิได้รับเป็นทนายแก้ต่างให้

และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่าถ้าผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่ราชการอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(๓) ผู้นั้นมีพฤติการณ์ที่แสดงว่าถ้าคงอยู่ในหน้าที่ราชการจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(๔) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกควบคุมหรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญาหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และได้ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก เป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

(๕) ผู้นั้นถูกแต่งตั้งกรรมการขึ้นทำการสอบสวนและต่อมามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญา ในเรื่องที่สอบสวนนั้น หรือผู้นั้นถูกแต่งตั้งกรรมการขึ้นทำการสอบสวนภายหลังที่มีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำ ความผิดอาญาในเรื่องที่สอบสวนนั้น และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา เห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้น ได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำความผิดอาญาของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นพักราชการเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือรอผลคดีก็ได้

การพิจารณามีมติตามวรรคสอง ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบหากพบว่าเป็นความจริง จึงจะพิจารณามีมติเห็นชอบได้

ข้อ ๑๕ การสั่งพักราชการให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา เว้นแต่กรณีผู้ถูกสั่งพักราชการได้ร้องทุกข์ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่าคำร้องทุกข์ฟังขึ้นและไม่สมควรที่จะสั่งพักราชการอีกต่อไป ต้องมีมติให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนการสอบสวนพิจารณาเสร็จสิ้น

ข้อ ๑๖ ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือผู้ที่ถูกฟ้องนั้นพนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ ถ้าจะสั่งพักราชการให้สั่งพักทุกสำนวนและทุกคดี

ในกรณีได้สั่งพักราชการในสำนวนใด หรือคดีใดไว้แล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนในสำนวนอื่น หรือถูกฟ้องคดีอาญา ในคดีอื่นเพิ่มขึ้นอีก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือผู้ที่ถูกฟ้องนั้นพนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ ก็ให้สั่งพักราชการในสำนวนหรือคดีอื่นที่เพิ่มขึ้นนั้นด้วย

ข้อ ๑๗ การสั่งพักราชการ ห้ามมิให้สั่งพักย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งเว้นแต่

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักราชการอยู่ในระหว่างถูกควบคุม หรือขัง โดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักราชการในเรื่องนั้นให้สั่งพักย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก

(๒) ในกรณีได้มีการสั่งพักราชการไว้แล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่เพราะคำสั่งเดิมไม่ชอบหรือไม่ถูกต้อง ให้สั่งพักตั้งแต่วันให้พักราชการตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรต้องพักราชการในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

ข้อ ๑๘ คำสั่งพักราชการต้องระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพัก ตลอดจนกรณีและเหตุที่สั่งให้พักราชการ

เมื่อได้มีคำสั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดพักราชการแล้ว ต้องมีหนังสือแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้ด้วยโดยพลัน ในกรณีไม่อาจแจ้งให้ผู้นั้นทราบได้ หรือผู้นั้นไม่ยอมรับทราบคำสั่ง ให้ปิดสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการที่ผู้นั้นรับราชการอยู่และมีหนังสือแจ้งพร้อมกับส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ผู้นั้น ณ ที่อยู่ของผู้นั้นซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ดำเนินการดังกล่าว ให้ถือว่าผู้นั้นได้ทราบคำสั่งพักราชการแล้ว

ข้อ ๑๙ เมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการตามข้อ ๑๔ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่าการสอบสวนหรือพิจารณา หรือการพิจารณาคดีที่เป็นเหตุที่อาจถูกสั่งพักราชการนั้นจะไม่แล้วเสร็จโดยเร็ว นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนก็ได้

ให้นำข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ มาใช้บังคับแก่การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนโดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดพักราชการไว้แล้ว นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะพิจารณาตามข้อ ๑๙ และสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนอีกชั้นหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน และให้นำความในข้อ ๑๔ วรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๒๑ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน จะสั่งให้ออกตั้งแต่วันใด ให้นำข้อ ๑๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่สำหรับการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีตามข้อ ๒๐ ให้สั่งให้ออกตั้งแต่วันพักราชการเป็นต้นไป

ข้อ ๒๒ เมื่อได้สั่งให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดพักราชการ หรือให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาเป็นประการใดแล้ว ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๘๕ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือข้อ ๓๔ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ แล้วแต่กรณี

(๒) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการ ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ สำหรับการสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักราชการกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน แล้วดำเนินการตามข้อ ๘๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือข้อ ๓๔ ของมาตรฐานทั่วไปนี้แล้วแต่กรณี

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการ ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ สำหรับการสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน แล้วดำเนินการตามข้อ ๘๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ

วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือข้อ ๓๔ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ แล้วแต่กรณี

(๔) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ เนื่องจากได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้ว ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๘๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือข้อ ๓๔ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ แล้วแต่กรณี โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การดำเนินการตามข้อ ๘๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือข้อ ๓๔ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ ในกรณีจะสั่งลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน การสั่งลงโทษดังกล่าวให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันสุดท้ายก่อนวันพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๕) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้กลับเข้ารับราชการได้ เนื่องจากได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้ว ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๘๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือข้อ ๓๔ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ และมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อให้ผู้นั้นเป็นผู้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น และให้นำ (๔) วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๖) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่มีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๘๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือข้อ ๓๔ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ แล้วแต่กรณี แล้วให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามเหตุนั้น โดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการ และให้นำ (๔) วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๗) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีจะต้องออกจากราชการ ก็ให้สั่งยุติเรื่อง และให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือกลับเข้ารับราชการตาม (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี

(๘) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักราชการนั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้เนื่องจากมีอายุครบตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น และได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้ว ก็ให้สั่งยุติเรื่อง

(๙) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนนั้นมิได้กระทำผิดวินัย และไม่มีกรณีจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการได้ เนื่องจากมีอายุครบตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นแล้ว ก็ให้สั่งยุติเรื่องและมีคำสั่งยกเลิกคำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อให้ผู้นั้นเป็นผู้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

(๑๐) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย แต่มีกรณีจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือกลับเข้ารับราชการ

ข้อ ๒๓ การออกคำสั่งพักราชการ คำสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือคำสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือกลับเข้ารับราชการ ให้มีสาระสำคัญตามแบบ พอก.๑ แบบ พอก.๒ แบบ พอก.๓ หรือแบบ พอก.๔ แล้วแต่กรณี ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

หมวด ๔
การลาออกจากราชการ

ข้อ ๒๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยว่าสามสิบวัน

ในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือที่มิได้ระบุวันขอลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกมีผล และให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง แต่จะอ้างการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนมาเป็นเหตุแห่งการยับยั้งมิได้

ข้อ ๒๕ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือที่มิได้ระบุวันขอลาออก ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก โดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่าควรอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ผู้นั้นลาออกจากราชการ และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบ ลก.๓ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกด้วย

(๒) ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวและจะขยายอีกไม่ได้

เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตาม (๒) ก่อนครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งตามข้อ ๒๔ วรรคห้า หากผู้ขอลาออกจากราชการประสงค์จะถอนหนังสือขอลาออกย่อมมีสิทธิกระทำได้ โดยทำหนังสือ ตามแบบ ลก.๒ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ ยื่นต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด การจำกัดสิทธิดังกล่าวจะกระทำมิได้

การขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสือขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออกว่าจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ แล้วแจ้งการสั่งดังกล่าวพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันที่การขอลาออกมีผล ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าวันขอลาออกในกรณีดังกล่าวคือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก แล้วให้พิจารณาดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ถ้านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการตามข้อ ๒๔ วรรคสี่ หรือวรรคห้า และข้อ ๒๕ วรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใดที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดขออนุญาตสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ แล้วแต่กรณี หากประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อเข้ารับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

ข้อ ๒๖ เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสือขอลาออกแล้ว ให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกนั้นไว้เป็นหลักฐาน และให้ตรวจสอบว่าหนังสือขอลาออกดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในเจ็ดวันนับแต่วันได้รับหนังสือขอลาออก

ข้อ ๒๗ ในกรณีผู้ขอลาออกได้ออกจากราชการไปตามข้อ ๒๕ วรรคสี่ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

ข้อ ๒๘ การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามข้อ ๒๕ วรรคห้า และวรรคหก ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอหนังสือขอลาออกนั้นพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกโดยเร็ว

เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ข้อ ๒๙ ผู้ขอลาออกอาจยื่นหนังสือขอถอนหรือระงับการลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ โดยต้องยื่นก่อนวันที่การขอลาออกมีผล

หมวด ๕
วันออกจากราชการ

ข้อ ๓๐ การออกจากราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๕ (๔) และ (๕) จะออกจากราชการตั้งแต่วันใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ ๓๑ การสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๒๙ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และข้อ ๓๓ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการหรือขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ห้ามมิให้สั่งให้ออกย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) การสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๙ ให้สั่งให้ออกตั้งแต่วันต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือโดยคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

(๒) การสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง ให้สั่งให้ออกตั้งแต่วันไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๓) ในกรณีได้มีการสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากราชการ ตามข้อ ๒๙ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ออกจากราชการตามข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ข้อ ๙ ข้อ ๑๐ และข้อ ๓๔ ของมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการหรือขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก็ให้สั่งให้ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรต้องออกจากราชการตามกรณีนั้นในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

(๔) กรณีใดมีเหตุสมควรสั่งให้ออกจากราชการย้อนหลัง ก็สั่งให้ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรจะต้องออกจากราชการตามกรณีนั้นได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการทำให้เสียประโยชน์ตามสิทธิโดยชอบธรรมของผู้ถูกสั่งให้ออกนั้น

ข้อ ๓๒ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อ ๒๙ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ จะสั่งให้ออกตั้งแต่วันใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อ ๒๑ ของมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๓๓ การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ห้ามมิให้สั่งปลดออก หรือไล่ออกย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ในกรณีได้มีคำสั่งให้พักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อจะสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกตั้งแต่วันพักราชการ หรือวันให้ออกจากราชการไว้ก่อน แล้วแต่กรณี

(๒) การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีกระทำผิดวินัยโดยละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันและไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกให้ปลดออกหรือไล่ออกตั้งแต่วันละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น

(๓) การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยปกติให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกตั้งแต่วันต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือวันต้องคำพิพากษาถึงที่สุด หรือวันถูกคุมขังติดต่อกันจนถึงวันต้องคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

(๔) ในกรณีได้มีการสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ในกรณีเช่นนี้ ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันออกจากราชการตามคำสั่งเดิม แต่ถ้าวันออกจากราชการตามคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ก็ให้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรต้องออกจากราชการตามกรณีนั้นในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

(๕) ในกรณีได้มีการสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุอื่นอันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัยไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรต้องลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามกรณีนั้นขณะที่ออกคำสั่งเดิม

(๖) การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีที่ผู้ซึ่งจะต้องถูกสั่งนั้นได้ออกจากราชการโดยถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีอื่น หรือได้รับอนุญาตให้ลาออกจากราชการไปก่อนแล้ว ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันออกจากราชการนั้น

(๗) การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีที่ผู้ซึ่งจะต้องถูกสั่งนั้นได้พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปก่อนแล้ว ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๘) กรณีใดมีเหตุสมควรสั่งปลดออก หรือไล่ออกจากราชการย้อนหลัง ก็ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรจะต้องออกจากราชการตามกรณีนั้นได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการทำให้เสียประโยชน์ตามสิทธิโดยชอบธรรมของผู้ถูกสั่งลงโทษนั้น

ข้อ ๓๔ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดมีกรณีสมควรให้ออกอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ หรือข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นผู้ใดมีกรณีสมควรให้ออกจากงาน หรือออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นนั้นอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการออกคำสั่งให้ออกจากราชการ ให้ดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปนี้ เว้นแต่

(๑) ในกรณีผู้บังคับบัญชาสังกัดเดิมได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับและยังสอบสวนไม่เสร็จก็ให้สอบสวนตามกฎหมายนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

(๒) ในกรณีได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือพิจารณาแล้วแต่กรณีเป็นอันใช้ได้

/(๓) ในกรณี...

(๓) ในกรณีได้มีการรายงานหรือส่งเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการตามกฎหมายอื่นพิจารณาโดยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้อยู่ในขณะนั้น และการพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดปัจจุบันพิจารณา เมื่อมีมติเป็นประการใดให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีทิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์

ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และเป็นธรรม กอปรกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงออกประกาศไว้ และมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ให้แก้ไขประกาศฯ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๗ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ดังต่อไปนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๔ ในมาตรฐานทั่วไปนี้

"ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด" ให้หมายความรวมถึง ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นด้วย

หมวด ๒
สิทธิการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์

ข้อ ๕ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามมาตรฐานทั่วไป ในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากเหตุหนึ่งเหตุใดตามมาตรฐานทั่วไปในการให้ออกจากราชการ ดังต่อไปนี้

/(๑) ขาดคุณสมบัติ...

(๑) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามข้อ ๕ (๔)

(๒) เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ ตามข้อ ๖ (๑)

(๓) ไม่สามารถปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ตามข้อ ๖ (๕)

(๔) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ตามข้อ ๗

(๕) ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนซึ่งการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ แต่มีมลทินหรือมัวหมองในเรื่องที่ถูกสอบสวน ถ้าให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการตามข้อ ๘

(๖) ต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตามข้อ ๙

ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหมวดนี้

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับตามคำสั่งลงโทษทางวินัย หรือคำสั่งให้ออกจากราชการ

ข้อ ๖ การอุทธรณ์ให้แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ โดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

ในการอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นต่อคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง แล้วแต่กรณี ภายในสามสิบวันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๗ ในกรณีผู้มีสิทธิอุทธรณ์ตามข้อ ๕ ถึงแก่ความตายก่อนใช้สิทธิอุทธรณ์ ทายาทผู้มีสิทธิรับบำเหน็จตกทอดของผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์แทนได้

กรณีมีทายาทหลายคนก็ดี ทายาทเป็นผู้ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถก็ดี หากทายาทเหล่านั้นมีความประสงค์จะอุทธรณ์แทนตามวรรคหนึ่ง ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง และประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยความสามารถมาเทียบเพื่อการใช้บังคับแล้วแต่กรณีโดยอนุโลม

ข้อ ๘ ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ อาจมอบหมายให้ทนายความ หรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วอุทธรณ์แทนได้ ในกรณีมีเหตุจำเป็นอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วยจนไม่สามารถอุทธรณ์ได้ด้วยตนเอง

(๒) อยู่ในต่างประเทศและคาดหมายได้ว่าไม่อาจอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ทันเวลาที่กำหนด

(๓) มีเหตุจำเป็นอย่างอื่นที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควร

การมอบหมายตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้มอบและผู้รับมอบ ถ้าผู้มอบไม่สามารถลงลายมือชื่อได้ ให้พิมพ์ลายนิ้วมือหรือแกงได โดยมีพยานลงลายมือชื่อรับรองอย่างน้อยสองคน และให้มีหลักฐานแสดงตัวผู้ได้รับมอบหมายด้วย

/ข้อ ๙...

ข้อ ๙ การอุทธรณ์คำสั่งตามข้อ ๕ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีมติเป็นประการใดให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ พร้อมทั้งแจ้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่งให้เป็นที่สุด

การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามวรรคหนึ่ง ให้นำข้อ ๘๕ วรรคสาม วรรคสี่ และวรรคห้า ของมาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสืออุทธรณ์และเอกสารหลักฐานตามข้อ ๑๕

ข้อ ๑๑ ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี มีอำนาจตามข้อ ๘๘ ของมาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๑๒ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้จะอุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจ หรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนหรือของผู้สอบสวนได้ ส่วนการขอตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่นหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง ให้อยู่ในดุลพินิจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นเป็นเรื่อง ๆ ไป

ข้อ ๑๓ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้พิจารณาอุทธรณ์ ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์

(๔) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ หรือสั่งให้ออกจากราชการ

(๕) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดานหรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดากับผู้กล่าวหา หรือผู้บังคับบัญชาผู้สั่งลงโทษ หรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือ

(๖) มีเหตุอื่นที่อาจทำให้เสียความเป็นธรรม

การคัดค้านอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้พิจารณาอุทธรณ์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือก่อนที่คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านตามวรรคหนึ่ง อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้น จะถอนตัวไม่ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้ ถ้าผู้ถูกคัดค้านนั้นมิได้ขอถอนตัว ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากเห็นว่าข้อเท็จจริงนั้นน่าเชื่อถือ ให้แจ้งผู้ถูกคัดค้านนั้นทราบ และมิให้ร่วมพิจารณาอุทธรณ์นั้น เว้นแต่ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาเห็นว่าการให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นร่วมพิจารณาอุทธรณ์ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ยิ่งกว่า เพราะจะทำให้ได้ความจริงและเป็นธรรม จะอนุญาตให้ผู้ถูกคัดค้านนั้นรวมพิจารณาอุทธรณ์นั้นก็ได้

กรณีประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี ถูกคัดค้าน ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นถอนตัวจากการพิจารณา และให้อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี ที่เหลือซึ่งเข้าประชุมในคราวนั้นเลือกกันเองหนึ่งคนทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมแทน

ข้อ ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาอุทธรณ์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบคำสั่ง

ถ้าผู้ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง และมีการแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้นั้น แล้วทำบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบคำสั่ง

ในกรณีไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หรือวรรคสองได้ ให้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ ณ ที่อยู่ของผู้นั้น ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันให้ถือว่าผู้ถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ได้ทราบคำสั่งแล้ว

ข้อ ๑๕ การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือถึงประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พร้อมกับสำเนารับรองถูกต้องหนึ่งฉบับ โดยออกนามจังหวัด และยื่นที่ศาลากลางจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งผ่านนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ได้ และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามข้อ ๑๙

ในกรณีมีผู้นำหนังสืออุทธรณ์มายื่นเอง ให้ผู้รับหนังสือออกใบรับหนังสือประทับตรารับหนังสือ และลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่รับหนังสือ ตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ ให้ถือวันที่ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือเป็นวันส่งหนังสืออุทธรณ์

เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้ โดยยื่นหรือส่งต่อคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง

ข้อ ๑๖ อุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญตามข้อ ๖ และข้อ ๑๕ และยื่นหรือส่งภายในกำหนดเวลาตามข้อ ๕ วรรคสอง

ในกรณีมีปัญหาว่าอุทธรณ์รายใดเป็นอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งมตินั้นให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติเป็นประการใดแล้ว ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติให้รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา ให้ดำเนินการตามข้อ ๙

ข้อ ๑๗ ผู้อุทธรณ์จะขอถอนอุทธรณ์ก่อนที่คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ทำความเห็น หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้วการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับ

ข้อ ๑๘ การออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ ไม่เป็นเหตุให้ยุติการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

ในกรณีผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตายก่อนการพิจารณาทำความเห็นของคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือก่อนการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี ให้รอการพิจารณาอุทธรณ์นั้นออกไปจนกว่าทายาท ผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธิของผู้นั้น จะมีคำขอเข้ามาแทนที่ผู้อุทธรณ์นั้น หรือผู้มีส่วนได้เสียจะมีคำขอเข้ามาเอง

คำขอเข้ามาแทนที่ผู้อุทธรณ์ตามวรรคสอง ให้ยื่นเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้อุทธรณ์นั้นถึงแก่ความตาย ถ้าไม่มีคำขอดังกล่าว คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะไม่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นต่อไปก็ได้

ข้อ ๑๙ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสืออุทธรณ์ที่ได้ยื่นหรือส่งตามข้อ ๑๕ วรรคสอง ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดส่งหนังสืออุทธรณ์ดังกล่าว พร้อมทั้งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์ สำนวนการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ ๒๔ และข้อ ๒๖ ของมาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ไปยังประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัด ได้รับหนังสืออุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งหนังสืออุทธรณ์ไปยังประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายในสามวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๒๐ การพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๙ ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาจากสำนวนการสืบสวน หรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ ๒๔ และข้อ ๒๖ ของมาตรฐานทั่วไป ในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใด ๆ หรือขอให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หากคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่าการแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

/ในกรณี...

ในกรณีนัดให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ออกคำสั่งทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ออกคำสั่งหรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์ได้

ข้อ ๒๑ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามข้อ ๙ วรรคหนึ่งแล้ว

ก. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้อง และเหมาะสมกับความผิดแล้ว ให้มีมติยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง แต่ควรได้รับโทษหนักขึ้นให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น

(๓) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่า ผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงควรได้รับโทษเบาลง ให้มีมติให้ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง

(๔) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำผิดวินัยอยางไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษให้มีมติให้สั่งงดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

(๕) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง และเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัย ให้มีมติให้ยกโทษ

(๖) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม ให้มีมติให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

(๗) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมกับความผิด และเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้มีมติแจ้งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ตามข้อ ๒๖ วรรคหก ของมาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

ในกรณีเห็นว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามข้อ ๔๖ ของมาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ หรือเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการดำเนินการทางวินัย ตามข้อ ๒๖ และตามหมวด ๗ ของมาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้ว ให้มีมติให้เพิ่มโทษเป็นปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตามข้อ ๘๕ ของมาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ต่อไป

(๘) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสม โดยเห็นว่าผู้อุทธรณ์ มีกรณีที่สมควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือให้ออกจากราชการ ตามข้อ ๖ (๔) ข้อ ๗ หรือข้อ ๘ ของมาตรฐานทั่วไป ในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้นำ (๗) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

(๙) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

การออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นเหตุที่จะยุติการพิจารณาอุทธรณ์ แต่จะมีมติตาม (๒) หรือ (๘) มิได้ และถ้าเป็นการออกจากราชการเพราะตาย จะมีมติตาม (๗) มิได้ด้วย

/ในกรณี...

ในกรณีมีผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดที่ได้กระทำร่วมกันและเป็นความผิดในเรื่องเดียวกันโดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะคดีอันเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

ข. กรณีอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากราชการ

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการได้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย และเหมาะสมแก่กรณีแล้ว ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการได้ดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งและให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง

(๓) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากราชการถูกต้องตามกฎหมายและเห็นว่ายัง ไม่มีเหตุที่จะให้ผู้อุทธรณ์ออกจากราชการ ในกรณีเช่นนี้ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่งและให้ผู้อุทธรณกลับเข้ารับราชการต่อไป

(๔) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งให้ออกจากราชการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นสมควรเยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ให้มีคำวินิจฉัยได้ตามความเหมาะสมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งตามข้อบัญญัติของกฎหมาย

ข้อ ๒๒ ในกรณีมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๒๑ (๗) หรือ (๘) เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้สอบสวนพิจารณาเสร็จแล้ว ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพิจารณามีมติตามข้อ ๒๑

ข้อ ๒๓ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้มีมติตามข้อ ๒๑ แล้วให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้ว ให้แจ้งผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ข้อ ๒๔ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งตามข้อ ๒๓ แล้ว ผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

ข้อ ๒๕ ในกรณีผู้มีสิทธิอุทธรณ์ตามข้อ ๕ ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ของผู้นั้น

ในกรณีผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นหลังจากได้ยื่นอุทธรณ์ไว้แล้ว แต่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมยังมิได้มีมติ ให้ส่งเรื่องอุทธรณ์และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

ในกรณีผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหลังจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมได้มีมติตามข้อ ๒๑ แล้ว แต่ยังมิได้มีการสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมส่งเรื่องอุทธรณ์พร้อมมติไปให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ทำความเห็นเสนออีก

/หมวด ๓ ...

หมวด ๓
การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

ข้อ ๒๖ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีกรณีเป็นปัญหาขึ้นระหว่างกันควรจะได้ปรึกษาหารือทำความเข้าใจ ฉะนั้น เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีเหตุเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน และแสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชานั้นให้โอกาสและรับฟังหรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าว เพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นต้น

ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ประสงค์ที่จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจงหรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ร้องทุกข์ตามข้อ ๒๗

ข้อ ๒๗ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน หรือมีกรณีที่ไม่อาจยื่นอุทธรณ์ตามหมวด ๒ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ โดยให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

การร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่ง ในกรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาอื่นที่มิใช่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ร้องทุกข์ต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หากผู้ร้องทุกข์ไม่ได้รับคำชี้แจงจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายในสิบห้าวัน หรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ ให้ดำเนินการตามวรรคสาม

การร้องทุกข์กรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการตามวรรคสอง หรือกรณีเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อ ๙ พิจารณาทำความเห็นเสนอและคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่เลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเรื่องร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีมติเป็นประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นโดยพลัน มติของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๒๘ หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตนอย่างใด และความประสงค์ของการร้องทุกข์

ถ้าผู้ร้องทุกข์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งก่อนวันที่คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วแต่กรณี เริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ โดยยื่นหรือส่งต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยตรง

ข้อ ๒๙ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาร้องทุกข์

(๑) ในกรณีเหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

/ถ้าผู้ถูก...

ถ้าผู้ถูกสั่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง และมีการแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่ง แล้วบันทึกลงวัน เดือน ปี เวลา และสถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรง และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกสั่ง ณ ที่อยู่ของผู้ถูกสั่งซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกสั่งเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อ และวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งส่งกลับคืนมา เพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้ เมื่อล่วงพ้นสิบห้าวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกสั่งได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปีที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกสั่งได้ทราบคำสั่งแล้ว

(๒) ในกรณีผู้บังคับบัญชาไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรง ให้ถือวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบ หรือควรได้ทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๓) ในกรณีผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๓๐ เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์ตามข้อ ๒๗ วรรคหนึ่ง ให้ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี มีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบโดยเร็ว และให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปเพื่อประกอบการพิจารณา ภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือ

ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสือร้องทุกข์ที่ได้ยื่นหรือส่งตามข้อ ๒๗ วรรคสาม ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งหนังสือร้องทุกข์พร้อมทั้งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่อไปยังคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์

ข้อ ๓๑ การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาจากเรื่องราวการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วนบริษัท หรือบุคคลใด ๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วนบริษัท ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำ หรือชี้แจง ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีผู้ร้องทุกข์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา หากคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่า การแถลงการณ์ด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ จะให้งดการแถลงการณ์ด้วยวาจาเสียก็ได้

ในกรณีนัดให้ผู้ร้องทุกข์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบด้วยว่า ถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ หรือผู้แทนเข้าฟังคำแถลงการณ์ด้วยวาจา ของผู้ร้องทุกข์ได้

/ข้อ ๓๒ ...

ข้อ ๓๒ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว

(๑) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแล้ว ให้มีมติยกคำร้องทุกข์

(๒) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีมติให้แก้ไขโดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายนั้น หรือให้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๓) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมายแต่บางส่วนและไม่ถูกต้องตามกฎหมายบางส่วน ให้มีมติให้แก้ไขหรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๔) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใด เพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

การพิจารณามีมติตามวรรคหนึ่ง ให้บันทึกเหตุผลของการพิจารณาวินิจฉัยไว้ในรายงานการประชุมด้วย

ข้อ ๓๓ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้มีมติตามข้อ ๓๒ แล้วให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้นในโอกาสแรกที่ทำได้ ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นจะให้มีการรับรองรายงานการประชุมเสียก่อนก็ได้ และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้วให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

การพิจารณาของคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ และคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มิได้กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้นำมาตรฐานทั่วไปในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๔ ในกรณีผู้มีสิทธิร้องทุกข์ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้ยื่นเรื่องร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ของผู้นั้น

ในกรณีผู้ร้องทุกข์ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หลังจากได้ยื่นเรื่องร้องทุกข์ไว้แล้ว แต่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมยังมิได้มีมติตามข้อ ๓๒ ให้ส่งเรื่องร้องทุกข์และเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ไปให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ในกรณีผู้ร้องทุกข์ได้โอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หลังจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมได้มีมติตามข้อ ๓๒ แล้ว แต่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมยังมิได้สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติ ให้ส่งเรื่องร้องทุกข์พร้อมมติของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมนั้นไปให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่ เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย

ในกรณีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ในทางที่เป็นคุณกับผู้ร้องทุกข์ ให้ส่งมตินั้นไปให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดใหม่สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แล้วแจ้งให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดเดิมดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

/ข้อ ๓๕...

ข้อ ๓๕ ให้นำหมวด ๒ มาใช้บังคับกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ โดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ การนับระยะเวลาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ สำหรับเวลาเริ่มต้น ให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา ส่วนเวลาสุดสิ้น ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการ ให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

ข้อ ๓๗ ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ยื่นหรือส่งหนังสือร้องทุกข์ต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้แล้วก่อนวันที่หลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ใช้บังคับ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยังพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นไม่แล้วเสร็จ ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่งเรื่องร้องทุกข์ดังกล่าวไปให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสังกัดใหม่พิจารณาและดำเนินการต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายบัณฑิตย์ เทวีหิวารักษ์)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์
ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดเพชรบูรณ์