



ประกาศคณะกรรมการพัฒนาการส่วนตัวสถาบันวัดไสอรา  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งหนังงานส่วนตัวบลําเนนง  
ประมาทห้าเป แล้วปัจจุบันทุกวากการให้การดำเนินการในระดับท้องถิ่น ๘๕๙๗

อาศัยอวานาจความคุ้มครองในพระราชบัญญัติ  
และมาตรา ๒๔ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ  
ฉบับบังคับใช้ในส่วนที่ว่าด้วย พ.ศ. ๒๕๗๖ ปัจจุบันประกาศ ก.อ.ช. เห็นชอบ  
ให้มีมาตรการฐานที่นำไปใช้กับการ  
ดำเนินการให้ออกเสื่อมและแทรกซึ้งพนักงานล้วนด้านลักษณะเปรี้ยวเหราไป และประเทกษาการให้ดำเนินการ  
โดยไม่ต้องดำเนินการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ดำเนินการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชบัญญัตินี้

๗๓๖ บังคับและเรียกร้อง ห้องแม่บ้านและผู้อพยพที่อยู่ภายนอกการค้าเดือชาเพื่อให้วันและแตงต้ม  
พนักงานส่วนน้ำดื่มคล้ำแห่งประเทศไทยไป และประทานวิชาการให้คำสอนตามหนังสือดังที่สูงชั้น พ.ศ. ๒๕๑๐  
๗๓๗ บังคับและเรียรับคืนเงินเดือนของวันที่ได้ประยากค์เป็นเดือนไป  
๗๓๘ ให้ยกเลิก

๓.๓ ข้อความในข้อ ๑๙ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๗ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๕ แล้วข้อ ๑๔ แสดงถึงความต้องการของภาคเอกชนในการพัฒนาส่วนตัวบริจุณหัวใจให้เป็นเจ้าของสินค้าและเงินที่ได้จากการค้าขาย แต่ไม่ได้ระบุว่าจะนำไปใช้ในเชิงการค้าขาย หรือในเชิงการลงทุน

๓.๓ ปัจจุบันคณะกรรมการแก้ไขงานส่วนตัวแบบจังหวัดได้เริ่ม หลักเกณฑ์และ  
เพื่อนำไปใช้กับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตัวบัส (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม  
พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๓ ประกาศยกเว้นการเบิกจ่ายเงินเดือนตามสัญญาด้วยโทรศัพท์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเบิกจ่ายเงินเดือนของผู้อำนวยการหัวหน้าสำนักงานศึกษาธิคุณ (แก้ไขเพิ่มเติม) ว.ก.๖๔๒๘ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘

บรรดาประกาศหรือหนังสือสำคัญอื่นใด ที่ใช้หัวเรื่องแยกกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

“การคัดเดือด” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้หน้างานส่วนตัวบลากแม่ลังให้ได้รับความน่าเชื่อถือและประทับใจมากที่สุด ไม่ใช่การนำรายตัวบลากแม่ลังซึ่งเป็นด้วยวิธีการประนีกุณลักษณะของบลากแม่ลัง ประมูลโดยวิธีการประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์ แต่เป็นการประมูลแบบอิเล็กทรอนิกส์โดยผู้เสนอราคาที่ต้องการได้รับความน่าเชื่อถือและประทับใจมากที่สุด

ମୁଦ୍ରଣ

ข้อ ๕ การเลื่อนงานค้างงานส่วนหัวบุคลากรเพิ่มประเภทที่ไม่ใช่และประเมินภาระทางการเรียนต่อหลังให้ผู้ทรงคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้นตามประวัติการคุกคาม ให้เลือกงานและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิในระดับที่สูงขึ้นตามประวัติการคุกคาม

**ข้อ ๖ ภายในได้บังคับข้อ ๔ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**  
ผู้นั้นต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อบต.)  
กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้  
ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ใน  
ความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณวุฒิตามภาระหนัก ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ  
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ใน  
บัตรประจำตัวราชการส่วนห้องท้องที่เป็นหลักในการผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการ  
จะต้องยื่นขอใบตั้งเพิ่มลงในบัตรประจำตัวราชการส่วนห้องท้องก่อน ซึ่งจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

**หมวด ๒**  
**ตำแหน่งประเภททั่วไป**  
**ร่วมด้วย -**  
**ระดับชำนาญงาน**

**ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น**  
ระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ  
ชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี  
อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย  
ที่สูงกว่าภาคท้ายๆ

๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตร  
การอบรม เน้นการเรียนรู้ ๑๐๐% แห่งหน้าที่ของตน เช่น พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน  
แล้วรายงานคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรก  
ที่มีการฝึกอบรมในหลักสูตรนั้น

๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้อง<sup>๑</sup>  
เป็นผลงานติดต่อในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน  
ในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลัง  
ไม่เกิน ๗ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๔ จำนวน  
๒ ใน ๘ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

### ข้อ ๔ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสภานานที่จะประชุมในระดับปีต่อภาระดับตำแหน่งที่ขึ้นประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เอกพัฒนาที่มีความชำนาญในสภานานนี้ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขึ้นประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขึ้นประเมิน

ข้อ ๕ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน สภานนี้ ให้นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้อำนวยการศัลศ์เดือกด้วยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (กอบต.จังหวัด) ห้ามนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่เกินวันที่ผ่าน การประเมินผลงานจากค่ายกระทรวงฯ

### ส่วนที่ ๒

#### ระดับอาวุโส

### ข้อ ๖ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโส ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสภานาน ครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๖.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ก็ต่อเมื่อ เลขที่ตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งที่ระดับอาวุโสตามเกณฑ์ และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๖.๓ การอนุมัติให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์คุณลักษณะคนงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง ให้ดำเนินการ

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสภานานที่จะประชุมในระดับปีต่อภาระดับตำแหน่งที่ขึ้นประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เอกพัฒนาที่มีความชำนาญในสภานานนี้ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขึ้นประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ที่มีผลเสียไปจากเดิมในสาระสำคัญมากดึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอขอรับปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโสต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (กอบต.จังหวัด) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

(๑) รายละเอียดของการกิจ บริษัทงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโส

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตราภาระ ในการปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

(๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งที่ เปรื่องคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (กอบต.จังหวัด) ได้พิจารณาเมื่อตีเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตราภาระ ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๗ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนตำแหน่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับอาวุโส ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๑๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับข้าราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรของที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (กอบต.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (กอบต.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการ อบรม ให้ดำเนินการอบรมตามที่ได้กำหนดไว้ แต่หากไม่สามารถดำเนินการอบรมได้ ให้ดำเนินการฝึกอบรม แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (กอบต.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาส แรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน ข้อ ๑๘ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๑๗.๖ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง กับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (กอบต.จังหวัด) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

(ก) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ท่าน้ำหน้าในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้อำนวยการประเมินต้องได้รับ คะแนนจากคณะกรรมการประเมินร้อยละ ๗๐ ใน ๓ ไม้ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑๒.๒ ด้านพัฒนาที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจาก ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาตัวบล๊อค/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

๑๒.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผล การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญยื่นหลังไม่ต่ำกว่าระดับต่อไปน้อยกว่า ๖ ครั้ง

ข้อ ๑๓ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอด้วย ผลงานซึ่งเป็นผลงานเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน

ให้องค์กรบริหารส่วนดำเนินแบบดังคณฑ์กรรมการประเมินผลงานรายระดับอาวุโส จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบล (กอบต.จังหวัด) กำหนด ประชุมต่อวัน ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการ ระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยิ่งใหญ่ ของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคีย์บันด์คณฑ์กรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม้ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี บัญชีกรรมการประเมิน แจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือก ครั้งนี้เป็นอันยกเลิก หั้งนี้ หากองค์กรบริหารส่วนดำเนินมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ผ่านกระบวนการรับปุ่งตำแหน่งและค่าประเมินผลงาน

ข้อ ๑๔ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน ๑๔.๑

ของคณฑ์กรรมการพัฒนาส่วนตำบล (กอบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ทั้งนี้ที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่น ผลงานครบถ้วนถูกต้อง โดยถือเวลาที่บันทุรกิจของสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด

### หมวด ๓

#### ตำแหน่งประเภทวิชาการ

##### ส่วนที่ ๑

###### ระดับชำนาญการ

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกหนังงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือมีน้อยกว่า ๕ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับอนุกรรมการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ทรงคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกกล่าวหาวิจัยที่สูงกว่าภาคทั่วไป

๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) กำหนด ในกรณี หากตำแหน่งได้ที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตร การอบรม คณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต. จังหวัด) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรก ที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๔ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากการประเมินผลของคุณวุฒิ ๒๖ ข่ายนั้น ๔ เนื่องด้วยภาระอย่างละ ๖ ๐

#### ข้อ ๑๖ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการการท้องถิ่นหนังงานส่วนห้องดีบ หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับปั้นเต่าก่อว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถด้านนั้น ๑ คน เมื่อกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ตัวสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๑๗ การเลื่อนและแต่งตั้งหนังงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้หมายของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ขอแต่งตั้งและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการหนังงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต. จังหวัด) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่าน

ส่วนที่ ๙

ระดับข้าราชการพิเศษ

ข้อ ๑๘ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นตำแหน่งในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับกล่องขึ้นไป โดยให้ดำเนินการดังนี้

๑๘.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลางานดำรงตำแหน่งในสายงานครบทั่วทั้งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๘.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาก่อนแล้ว และบรรมณงาน คุณภาพของงาน ความเชี่ยวชาญของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไปเบื้องตนแบ่งเป็นภาระเดิม

๗๙.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดีเด่นในการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหนือหรือเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ พลเมืองที่ได้รับตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขึ้นประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เอกพักษ์ด้านที่มีความเชี่ยวชาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถด้านนั้น ๙ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขึ้นประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หัวหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญภารกิจขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางหนังงานส่วนตำบลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๕ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ทราบเรื่องผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควร ปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอขอ ปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับข้าราชการพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น จนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนี้เป็นระดับข้าราชการพิเศษ

๒) ภาระค่าใช้จ่ายต่อหน่วยบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลัง ในปีงบประมาณและภาระหนี้สินจากการปรับปรุงภารกิจขนาดนั้นแล้ว

และความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ นี่คือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาอนุมัติเห็นชอบให้ ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๙ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อเลื่อนและเด่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับข้าราชการพิเศษ ให้เป็นไปตามท่อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗๙.๔ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประจำวิชาการ ระดับข้าราชการพิเศษ

๗๙.๕ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับข้าราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับด้วย ๘ ครั้ง

๗๙.๖ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกกล่าวหาทางวินัย ที่ลุյกว่าภาคกิจ

๑๒๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ก้าวหน้าในการนี้ หากดำเนินไปได้ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตร การอบรม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต. จังหวัด) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ฝึกอบรมกิจกรรม เอกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต.) ทราบ แต่ผู้บังคับด้องเข้ารับการฝึกอบรม ในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๒๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธิการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน  
ข้อ ๒๐ วิธิการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๐.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์  
ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับคำแนะนำที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้  
องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณิธรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้อง<sup>กับลักษณะงานของคำแนะนำที่ขอประเมิน ซึ่งดำเนินด้วยแบบไม่ต่ำกว่าระดับคำแนะนำที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต. จังหวัด) คัดเลือก เป็นประธาน</sup>

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้บังคับ  
ด้วย ก.อ.บ.ต. จังหวัด

(๓) พนักงานส่วนตำบลหรือบ้านที่ขอรับการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ  
ท่าหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้บังคับการประเมินต้องได้รับ  
คะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๗๐ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๒๐.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจาก  
ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า  
ร้อยละ ๘๐

๒๐.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผล  
การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับสำนักงานภารกิจ ๒ ครั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ที่ประเมินนำเสนอ  
ผลงานที่เด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงควรได้รับความเชื่อมโยงส่วนตัว ห้องเป้าหมาย  
ปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง แลกเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ  
หรือการพัฒนาการ ได้ตามที่บัญชีไว้ดังนี้ ๑. วิชาภาษาไทย ๒. วิชาภาษาต่างประเทศ

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณิธรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ  
จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อ.บ.ต. จังหวัด) กำหนด  
ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทน  
ส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำเนิน  
ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับคำแนะนำที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.อ.บ.ต. จังหวัด เป็นเลขานุการ ท่าหน้าที่  
ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความเชี่ยวชาญ  
ของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้า  
ทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคงเหลือจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่า  
ร้อยละ ๙๐ ตามแบบที่กำหนด

/ผู้ที่ไม่ผ่าน...

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบทุกต้อง โดยต้องเอารับประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด

#### หมวด ๔

##### อื่นๆ

ข้อ ๒๓ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการและเลขานุการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการนั้น

๑๗ ๗๗ กรณีที่รับเงินช่วยเหลือพนักงานให้เป็นเป็นตามมาตรฐานที่ว่างเป็นแต่ละเดือน ที่รับราชการนั้น

ข้อ ๒๕ แบบที่กำหนดในหมวด ๒ และหมวด ๓ ให้เป็นไปตามที่ให้เห็นชอบในการประชุมของคณะกรรมการกลางหนักงานส่วนตำบล

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๖ การได้ที่อยู่ระหว่างดำรงตำแหน่ง หรือดำเนินการตามหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๒๗ กรณีพนักงานส่วนตำบลมีผลการประเมินการปฏิบัตราราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี ที่นำมาใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ครบตามจำนวนครั้งที่กำหนด ตามประกาศ เมื่อกองจัดการปรับพนักงานส่วนตำบลสูงขึ้นประชุมของตัวแทน ให้ไว้แล้วครบทุกประชุม การปฏิบัตราราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดโดยสรุป เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑๖๑ พ.ศ.๒๕๖๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ จนถึงปัจจุบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายนิกร สุกใส)  
ผู้อำนวยการจังหวัดยะลา

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดยะลา