

ประกาศ
คณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด
จังหวัดนครราชสีมา

เรื่อง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

จังหวัดนครราชสีมา

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำหนด คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ 8/2545 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2545 ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด"

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ
ข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดกำหนด บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลของข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้
หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน

ข้อ 4 ในประกาศนี้

" ก.จ. " หมายความว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

" ก.จ.จ. " หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม
กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

" ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด " หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศนี้ ให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยมี
ตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

" พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น " หมายความว่า พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นที่ไม่ใช่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุและ
แต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

" ข้าราชการประเภทอื่น " หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น
นอกจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาการตาม
ประกาศนี้ และมีอำนาจตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

หมวด 1

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

ข้อ 6 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติ
และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ ก.จ. ประกาศกำหนด ดังนี้

- () โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- () วัณโรคในระยะอันตราย
- () โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- () โรคติดยาเสพติดให้โทษ
- () โรคพิษสุราเรื้อรัง

(6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(8) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ข้อ 7 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 ก.จ.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้สามารถเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ในกรณี ดังนี้

- (1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (7) (9) (10) และ (14)
- (2) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (11) (12) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสองปีแล้ว และมีใข้กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่
- (3) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (13) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสามปีแล้ว และมีใข้กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 8 ผู้ที่เป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 ตลอดเวลาที่รับราชการ เว้นแต่คุณสมบัติตามข้อ 6 (6) หรือได้รับการยกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7

ข้อ 9 การพิจารณายกเว้นกรณีการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7 ของ ก.จ.จ. ให้พิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ของทางราชการที่จะได้รับ และมติของ ก.จ.จ. ในการประชุมปรึกษา ยกเว้นคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามดังกล่าว ให้ ก.จ.จ. ประชุมพิจารณาลงมติ โดยจะต้องได้คะแนนเสียงสี่ในห้าของจำนวนกรรมการในที่ประชุม และการลงมติให้กระทำโดยลับ

ข้อ 10 ในการขอยกเว้นและการพิจารณายกเว้นในกรณีการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามที่ ก.จ.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ สามารถดำเนินการดังนี้

(1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ในการที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และเป็นกรณีที่ ก.จ.จ. อาจพิจารณายกเว้นได้ ให้ผู้นั้นประสงค์จะขอให้ ก.จ.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อจะเข้ารับราชการ โดยมีผู้เกี่ยวข้องอื่นควรเชื่อถือได้ไม่น้อยกว่าสองคนเป็นผู้รับรองความประพฤติ ให้ยื่นคำขอ และหนังสือรับรองตามแบบท้ายประกาศนี้ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(2) การขอให้ ก.จ.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเพื่อสมัครกลับเข้ารับราชการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จะยื่นคำขอต่อเลขาธิการ ก.จ.จ. หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ผู้นั้นประสงค์จะเข้ารับราชการ ก็ได้

(3) ในกรณีที่มีผู้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการ ก.จ.จ. ให้ส่งเรื่องให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา หรือ กรณียื่นต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา และถ้าต้องการจะรับผู้ยื่นคำขอนั้นเข้ารับราชการ ก็ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ หรือการทำงาน การประกอบคุณงามความดี

ความผิดหรือความเสียหาย และความประพฤติของผู้นั้น โดยให้สอบสวนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และผู้มีเกียรติซึ่งอยู่ใกล้ชิดอันควรเชื่อถือได้ แล้วพิจารณาอีกชั้นหนึ่งว่ายังต้องการ จะรับผู้นั้นเข้ารับราชการหรือไม่ ถ้าต้องการรับก็ให้แจ้งและส่งเรื่องขอสอบสวนดังกล่าวพร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานการสอบสวนนั้นให้เลขานุการ ก.จ.จ. ดำเนินการต่อไป และหากนายกองศึกการบริหารส่วนจังหวัดไม่ ต้องการรับผู้นั้นคำขอนั้นเข้ารับราชการ ให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้นั้นและเลขานุการ ก.จ.จ. ทราบ

(4) ในกรณีที่นายกองศึกการบริหารส่วนจังหวัด ไม่แจ้งผลการพิจารณาตามข้อ (3) ให้เลขานุการ ก.จ.จ. ทราบภายในหกเดือนนับแต่วันที่เลขานุการ ก.จ.จ. ส่งเรื่องไปให้ ถือว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นไม่ต้องการจะรับบรรจุ ให้เลขานุการ ก.จ.จ. ยุติเรื่องและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้นั้นคำขอทราบ

(5) เมื่อเลขานุการ ก.จ.จ. ได้รับเรื่องการสอบสวนตามข้อ (3) เห็นว่าข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานเพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.จ.จ. ก็ให้ดำเนินการนำเสนอ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณา

(6) การขอยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อสมัครสอบแข่งขันหรือเพื่อเข้ารับการศึกษาเลือกเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ผู้ประสงค์จะเข้าเป็นข้าราชการยื่นคำขอต่อเลขานุการ ก.จ.จ. ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ผู้นั้นมีความประสงค์ และให้เลขานุการ ก.จ.จ. รวบรวมข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.จ.จ. แล้วดำเนินการนำเสนอ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาลงมติสืบตามข้อ (5)

(7) ในกรณีที่ ก.จ.จ. ได้พิจารณาลงมติสำหรับผู้ขอยกเว้นกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามรายใดและผู้นั้นไม่ได้รับการยกเว้น การขอให้ ก.จ.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอีก ผู้นั้นจะขอได้ต่อเมื่อเวลาได้ล่วงเลยไปแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่วันที่ ก.จ.จ. ลงมติ

หมวด 2

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ 11 การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ 12 การกำหนดชื่อตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในส่วนราชการว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยเสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๕ 5550 2

ข้อ 13 การกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ 14 ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย

- (1) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธาน
- (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ
- (3) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ
- (4) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 15 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(1) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในช่วงระยะเวลา 3 ปี

(2) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด
มต

น
ไร

(3) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น ความที่ต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(4) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ในมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(5) การจัดทำกรอบอัตรากำลังข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ประจำในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยดำเนินการ ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

(ข) กำหนดตำแหน่งข้าราชการประจำในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามข้อ (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามความจำเป็น ความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

(ค) ตำแหน่งข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่กำหนดในส่วนราชการตาม

ข้อ (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่ ก.จ. ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 หรือระดับ 3 ทุกตำแหน่งสายงานให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งระดับควบ เป็นระดับ 1-3 ระดับ 2-4 หรือระดับ 3-5 แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ในระยะเวลา 3 ปีโดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

(6) ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วน จังหวัด ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(ก) องค์การบริหารส่วนจังหวัดใดที่ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็น

ระดับ 9 อยู่ก่อนแล้ว ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นระดับ 9
- อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 8 ได้

- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้อำนวยการ

การกองเป็นระดับ 7 - 8

- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นระดับ 7

(ข) องค์การบริหารส่วนจังหวัดใดที่ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นระดับ 8 อยู่ก่อนแล้ว ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นระดับ 8
- อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับ 7 ได้

1 ตำแหน่ง

- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้อำนวยการ กองเป็นระดับ 7

- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นระดับ 6

(ค) การกำหนดตำแหน่งข้าราชการตำแหน่งอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้พิจารณากำหนดได้ตามความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน และให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานของตัวข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วย

ข้อ 16 ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีชื่อในการบริหารงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีชื่ออื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ดังนี้

- (1) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (2) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (3) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- (4) ผู้อำนวยการกอง
- (5) หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

ข้อ 17 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ 15 เสนอให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและกาใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดครบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 ปีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 15 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป

ข้อ 18 ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ตามข้อ 17 หาก ก.จ.จ. เห็นว่า
 แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการ
 ปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าวตามความเห็นของ ก.จ.จ. หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเห็นว่า
 แผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเหมาะสมแล้ว และแจ้งยืนยันแผนอัตรากำลังต่อ ก.
 จ.จ. ให้ ก.จ.จ. เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้ ก.จ. พิจารณา
 ผลการพิจารณาของ ก.จ. ตามวรรคหนึ่ง เป็นประการใด ให้ ก.จ.จ. และองค์การ
 บริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามความเห็นของ ก.จ.

ข้อ 19 เมื่อ ก.จ.จ. กำหนดให้มีตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดตามแผนอัตรากำลังแล้ว ให้ ก.จ.จ. ประสานกับ
 องค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งจ่ายเป็นอัตราเงินเดือนของ
 ตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

ข้อ 20 ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งข้าราชการเพิ่มใหม่นอกเหนือ
 จากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงาน
 ที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี่ยจาก
 ตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้
 องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน
 การเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงเหตุผลความ
 จำเป็นที่ต้องขอตำแหน่งให้ ก.จ.จ. พิจารณา โดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่
- (2) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่
 เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่
- (3) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่
- (4) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่
- (5) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่
 ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และตำแหน่งที่ขอเพิ่มใหม่
- (6) เหตุผลความจำเป็นอื่น

ข้อ 21 4x 1.2.3 2 1.0.56

ข้อ 21 กรณีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม

ข้อ 20 เป็นข้อกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.จ. ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนด

ตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมดังกล่าว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นเสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงาน ลักษณะงาน โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ในการพิจารณาของ ก.จ. หากเห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอให้เสนอเรื่องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้ ก.จ. พิจารณาต่อไป

หาก ก.จ. มีมติไม่เห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้นำความที่กำหนดในข้อ 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 22 เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมตามข้อ 20 หรือข้อ 21 แล้วแต่กรณี ให้ถือว่า เป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

ข้อ 23 ให้ ก.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.จ. จะมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการแทน ก็ได้

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.จ. หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ ก.จ. มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ก.จ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง เฉพาะที่ต้องยุบเลิกตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ. ก่อน

ข้อ 24 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม

ข้อ 23 ก.จ. หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้

* ข้อ 25 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาม

ข้อ 24 สามารถกระทำได้ 5 ประการ ดังนี้

- (1) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม
- (2) การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง
- (3) การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน
- * (4) การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง
- (5) การยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อ 26 การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม เพื่อให้เหมาะสมกับระดับความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป ดำเนินการได้ ดังนี้

- (1) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบคุม ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถปรับระดับตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นในระดับควบคุมได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น สำหรับการปรับระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นนอกกระบวน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ที่กำหนดในหมวด 9
- (2) ตำแหน่งผู้บริหาร กรณี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอจะขอปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นของตำแหน่งใด ให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 27 การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่งของตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นของตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ระดับ 2 หรือระดับ 3 แล้วแต่กรณี ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่งดังกล่าว เพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้

ข้อ 28 การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่ง ในกองหรือฝ่ายหนึ่ง ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในกองอื่นหรือฝ่ายอื่น โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีอยู่ให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอเรื่องขอปรับเกลี่ยตำแหน่งให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

* ข้อ 29 การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง เป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในส่วนราชการใด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานอื่นในส่วนราชการเดียวกัน หรือส่วนราชการอื่น และตำแหน่งที่กำหนดนั้นอาจเปลี่ยนระดับตำแหน่งด้วย

ก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอขอปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 30 การยุบเลิกตำแหน่ง เป็นการยุบเลิกตำแหน่งในสายงานใด ๆ ที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งให้ ก.จ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะยุบเลิกนั้นต้องเป็นตำแหน่งว่าง

กรณี ก.จ.จ. ได้มีมติไม่ให้ความเห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนจังหวัดยืนยันในความเห็นเดิม ให้ ก.จ.จ. เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้ ก.จ. พิจารณาและให้ปฏิบัติตามมติ ก.จ.

ข้อ 31 การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ 26 (2) ข้อ 28 และข้อ 29 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่ง ให้ ก.จ.จ. พิจารณาโดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (2) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ควม ยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (3) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (4) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (5) ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (6) เหตุผลความจำเป็นอื่น

การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล และให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาขาดคนทำงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณด้านรายจ่ายตัวบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย และให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ข้อ 32 ในกรณีที่ปริมาณและคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลงไปมาก และได้พิจารณาขอ
อนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการใด ควรพิจารณาจัดหาตำแหน่งเพื่อรองรับบุคลากร
ผู้ครองตำแหน่งเดิมที่ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งด้วย และก่อนที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด
จะขออนุมัติปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่าง
และมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการปรับเกลี้ยตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน

ข้อ 33 ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ตามข้อ 31 หาก ก.จ.จ. เห็นว่าการขอปรับปรุง
การกำหนดตำแหน่งยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามความเห็นของ ก.จ.จ.
หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีความเห็นว่าการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีความเหมาะสมแล้ว และ
แจ้งยืนยันการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อ ก.จ.จ. ให้เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้ ก.จ. พิจารณา
ผลการพิจารณาของ ก.จ. ตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้ ก.จ.จ. และองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามความเห็นของ ก.จ.

ข้อ 34 ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
หากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ
หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอ
ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อ ก.จ.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 35 กรณีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 29
เป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.จ. ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ
ตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดทำ
ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึง
ประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงาน ลักษณะงาน โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง
ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. หากมีความเห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอ
ให้เสนอเรื่องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้
ก.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

หาก ก.จ.จ. มีมติไม่เห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอขอปรับปรุงการ
กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้นำความที่กำหนดในข้อ 33 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 36 เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ 26(2) ข้อ 28 ข้อ 29 หรือข้อ 30 แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

พ.ศ. ๒๕๖๖
หมวด 3
อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ส่วนที่ 1
อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน

ข้อ 37 อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่งและการรับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การจ่ายเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน โดยอนุโลม

ข้อ 38 ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ดังนี้

- (1) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 1 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 1
- (2) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 2
- (3) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 3
- (4) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 4 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 4
- (5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 5 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 5
- (6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 6 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 6
- (7) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 7 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 7
- (8) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 8 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 8
- (9) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 9 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 9

ข้อ 39 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด โดยได้รับเงินเดือนในอันดับใดตามข้อ 38 ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่

๒๖/๖๖
(๕๖)
๒๖/๖๖
๒๕๖๖

(1) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

(2) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ และ ก.พ. หรือ

ก.จ. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 40

(3) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น

และ ก.พ. หรือ ก.จ. รับรองว่าปริญญา หรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด นายกองบังคับการบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายกองบังคับการบริหารส่วนจังหวัดอาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 40

(4) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดที่ ก.จ. กำหนดในมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่งในสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ ก.จ. กำหนด

(5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม โดยเป็นความ

ประสงค์ของตัวข้าราชการนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกับกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่ข้าราชการจะได้รับเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูง

กว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกับกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนและอันดับที่ข้าราชการจะได้รับเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ 40 การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ

ตามข้อ 39 (2) และผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามข้อ 39 (3) ได้รับเงินเดือนในอันดับใด และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(1) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญา

หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. หรือ ก.จ. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้น

จะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการ หรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(2) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และต้องให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับและขั้นของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ตามตารางกำหนดอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ท้ายประกาศนี้

(3) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะขอปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้น รวมถึงไม่ก่อนวันที่ ก.พ. หรือ ก.จ. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติม การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นรายงานตัวต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการและพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วโดยมีได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสอง การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น

(4) การส่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ส่ง โดยมีให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถส่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้ส่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 41 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในหมวดอื่นแห่งประกาศนี้ และได้กำหนดการให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นไว้โดยเฉพาะ ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในหมวดนั้น

ข้อ 42 กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในหมวดนี้ให้เสนอ ก.จ.จ. พิจารณาอนุมัติ

เป็นราย ๆ ไป

ส่วนที่ 2
ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ 43 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แรงงูใจ และเป็นสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน

ข้อ 44 องค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้าง ได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 สามารถจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นพิเศษอีกก็ได้

การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ต้องมีลักษณะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และเป็นการจ่ายให้ในลักษณะของสวัสดิการสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ 45 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 44 ได้ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นประเภทเพิ่มขึ้นใหม่นอกเหนือจากประเภทตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด และกำหนดอัตราค่าตอบแทน ตลอดทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นประเภทใหม่นั้น

(2) กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามประเภทที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด แต่กำหนดอัตราค่าตอบแทนสำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นประเภทนั้นให้ได้รับในอัตราที่สูงกว่าอัตราตามที่กฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนจะได้รับ

การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณา กำหนดโดยคำนึงถึงสิทธิ สวัสดิการที่ข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับ ความจำเป็น ความเหมาะสม ภาระด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ให้เปรียบเทียบกับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการประเทศอื่น และภาคธุรกิจเอกชนประกอบด้วย

ข้อ 46 เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามข้อ 45 แล้ว ให้เสนอเรื่องให้ ก.จ.จ. พิจารณา ในการพิจารณาของ ก.จ.จ. ให้คำนึงถึงสิทธิสวัสดิการของข้าราชการ และลูกจ้างที่ได้รับ ความจำเป็น ความเหมาะสม งบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้ เปรียบเทียบกับข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการ ประเภทอื่น และภาคธุรกิจเอกชนด้วย

ให้ ก.จ.จ. เสนอเรื่องการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่ง และความเห็นให้ ก.จ. พิจารณา เมื่อ ก.จ. พิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศใช้บังคับต่อไป ทั้งนี้ ให้มีผลใช้บังคับไม่ก่อนวันที่ ก.จ. มีมติให้ความเห็นชอบการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น

ข้อ 47 การปรับปรุงการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 45 (1) ให้มีอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากที่กำหนดไว้เดิม หรือการยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามที่ กำหนดไว้ในข้อ 46 โดยอนุโลม

ข้อ 48 การปรับปรุงการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 45 (2) ให้มีอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากที่กำหนดไว้เดิม ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 46 โดยอนุโลม เว้นแต่ การกำหนดให้มี อัตราค่าตอบแทนลดลงต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนจะได้รับ หรือการยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น จะกระทำมิได้

ข้อ 49 ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับ ข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามข้อ 45 แล้ว หากปรากฏว่าองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนั้นไม่สามารถบริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดพิจารณาดำเนินการปรับปรุงหรือยกเลิกการกำหนด ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดตามข้อ 45 (1) และ (2) เป็นลำดับแรก เพื่อมิให้ขัดหรือแย้ง และไม่เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนด

การปรับปรุงหรือยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การ บริหารส่วนจังหวัดดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 47 หรือข้อ 48 โดยอนุโลม

ข้อ 50 ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจะได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มี เหตุพิเศษ ตามที่ ก.จ. กำหนด