

คำถาม - แนวทางปฏิบัติ

เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

-----

๑. การเลื่อนระดับ (นอกเหนือจาก) กรณีย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานที่ไม่เกี่ยวข้องกัน  
(สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓)
๒. การเลื่อนระดับ (นอกเหนือจาก) สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑, ๒
๓. การเลื่อนระดับ (นอกเหนือจาก) สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓
๔. เกี่ยวกับพนักงานจ้าง
๕. เกี่ยวกับ หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๖. เกี่ยวกับเงินโบนัสของพนักงานจ้าง
๗. เกี่ยวกับไม่มี นายก อบต. ปลัด อบต. จะปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคลมีขอบเขตอย่างไร

-----

เอกสารประชาสัมพันธ์ ที่ ๑/๒๕๕๓

ประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๕๒

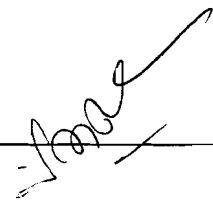
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย


โทร./โทรสาร ๐-๕๓๓๑-๕๓๘๐, ๐-๕๓๓๑-๕๔๐๖

โทร. มท ๒๖๑๓๒

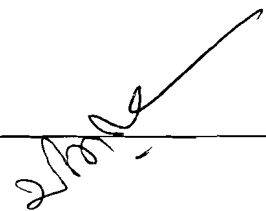
## คำถาม - แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น


ที่	คำถาม / คำตอบ	ระเบียบ / หนังสือสั่งการ
1	<p><b>คำถาม</b></p> <p>เป็นบุคลากร 5 มาแล้ว 2 ปี อยากย้ายเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่งนิติกร 5 เมื่อทำงานในตำแหน่งนิติกร 5 เป็นเวลา 1 ปี จะขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งนิติกร 6 ได้หรือไม่</p> <p>1.1 <u>ความไม่เข้าใจ</u></p> <p>คำถามลักษณะเช่นนี้สะท้อนให้เห็นว่า ยังไม่เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งในระดับควบและนอกระดับควบ <u>ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการเลื่อนระดับ ทำให้เสียโอกาสหรือเสียเวลาในการเลื่อนระดับสูงขึ้น</u></p> <p>1.2 <u>คำอธิบาย</u></p> <p>ประเภทตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น มี 3 ประเภท คือ</p> <p>(1) <u>ประเภททั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นสายงานผู้ปฏิบัติ (ทุกสายงาน)</li> </ul> <p>(2) <u>ประเภทวิชาชีพ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สายงานนิติการ</li> <li>- ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพจะมีคำว่า วช หรือ ชช พ่วงท้าย</li> <li>- เป็นตำแหน่ง ระดับ 7 ขึ้นไป</li> </ul> <p>(3) <u>ประเภทบริหาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นตำแหน่งที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า “นักบริหารงาน.....” ระดับ 6 ขึ้นไป</li> <li>- เช่น ปลัด , ผอ. , หน.ฝ่าย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด</li> <li>- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งตามที่ ก.กลาง กำหนด</li> </ul>




ที่	คำถาม / คำตอบ	ระเบียบ / หนังสือสั่งการ																		
	<p>1.3 ตำแหน่งที่สามารถเลื่อนระดับได้ โดยผู้ครองตำแหน่งนั่นเอง กล่าวคือ ตำแหน่งประเภททั่วไป (หรือสายงานผู้ปฏิบัติ) แบ่งเป็น 3 สายงาน ดังนี้</p> <p>(1) <u>สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 1</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ <u>ปวช.</u></li> <li>- ชื่อตำแหน่งจะขึ้นต้นด้วยคำว่า เจ้าหน้าที่..... หรือ ช่าง.....</li> </ul> <p>(2) <u>สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ <u>ปวท. - ปวส.</u></li> <li>- ชื่อตำแหน่งจะขึ้นต้นด้วยคำว่า เจ้าพนักงาน..... หรือ นายช่าง.....</li> </ul> <p>(3) <u>สายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ <u>ป.ตรี</u></li> <li>- ชื่อตำแหน่งจะขึ้นต้นด้วยคำว่า นักวิชาการ..... หรือ อื่น ๆ</li> </ul> <p>1.4 ตำแหน่งทั้ง 3 สายงาน แบ่งเป็นตำแหน่งในระดับควบ - นอก ระดับควบ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="332 1344 982 1646"> <thead> <tr> <th rowspan="2">สายงาน</th> <th rowspan="2">ในระดับควบ</th> <th colspan="2">นอก ระดับควบ</th> </tr> <tr> <th>ขั้นต้น</th> <th>ขั้นสูง</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เริ่มต้นจากระดับ 1</td> <td>1 - 3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>เริ่มต้นจากระดับ 2</td> <td>2 - 4</td> <td>5</td> <td>6ว</td> </tr> <tr> <td>เริ่มต้นจากระดับ 3</td> <td>3 - 5</td> <td>6ว</td> <td>7ว</td> </tr> </tbody> </table> <p>1.5 การเลื่อนในระดับควบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จะกระทำได้อีกต่อเมื่อนั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน <u>ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</u> (ของแต่ละตำแหน่ง)</li> <li>- วิธีการตรวจสอบคือ ผู้นั้นครองตำแหน่งในระดับนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า <u>2 ปี</u> และทำงานในตำแหน่งนั้นหรือที่เกี่ยวข้องมาแล้วอย่างน้อย <u>1 ปี</u></li> </ul>	สายงาน	ในระดับควบ	นอก ระดับควบ		ขั้นต้น	ขั้นสูง	เริ่มต้นจากระดับ 1	1 - 3	4	5	เริ่มต้นจากระดับ 2	2 - 4	5	6ว	เริ่มต้นจากระดับ 3	3 - 5	6ว	7ว	
สายงาน	ในระดับควบ			นอก ระดับควบ																
		ขั้นต้น	ขั้นสูง																	
เริ่มต้นจากระดับ 1	1 - 3	4	5																	
เริ่มต้นจากระดับ 2	2 - 4	5	6ว																	
เริ่มต้นจากระดับ 3	3 - 5	6ว	7ว																	

ที่	คำถาม / คำตอบ	ระเบียบ / หนังสือสั่งการ												
	<p>1.6 การเลื่อนนอกระดับควบ</p> <p>- ผู้นั้นต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งนั้น โดยมีเงื่อนไขเพิ่มเติม นอกเหนือจากการเลื่อนในระดับควบ ดังนี้</p> <p>(1) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ของแต่ละตำแหน่ง)</p> <p>(2) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น <u>ตรงตามคุณวุฒิ</u> อย่างน้อย 6/7 ปี (แล้วแต่กรณี)</p> <p>(3) <u>คุณวุฒิดังกล่าว</u> ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และเป็นวุฒิการศึกษาที่บันทึกลงในบัตรประวัติแล้วเท่านั้น หากไม่บันทึกลงในบัตรประวัติ จะไม่สามารถนำคุณวุฒินั้นมาประกอบการพิจารณาได้ เช่น</p> <p>- ตำแหน่งนิติกร 5 จะเลื่อนเป็นระดับ 6 หากมีวุฒิ ป.โท (ทางกฎหมาย) ก็สามารถลดระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนิติกรจาก 6 ปี เป็น 4 ปี</p> <p>(4) เงินเดือนถึงขั้นต่ำตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <table border="1" data-bbox="334 1541 954 1843"> <thead> <tr> <th>เลื่อนระดับ</th> <th>ง/ด ปีบที่แล้ว</th> <th>ง/ด ปีบปัจจุบัน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5</td> <td>8,770</td> <td>9,230</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>11,350</td> <td>11,350</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>13,960</td> <td>13,960</td> </tr> </tbody> </table>	เลื่อนระดับ	ง/ด ปีบที่แล้ว	ง/ด ปีบปัจจุบัน	5	8,770	9,230	6	11,350	11,350	7	13,960	13,960	
เลื่อนระดับ	ง/ด ปีบที่แล้ว	ง/ด ปีบปัจจุบัน												
5	8,770	9,230												
6	11,350	11,350												
7	13,960	13,960												



ที่	คำถาม / คำตอบ	ระเบียบ / หนังสือสั่งการ
	<p>(5) ตำแหน่งนอกระดับควบ (ชั้นสูง)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จะต้องผ่านการประเมินปริมาณงานและคุณภาพงาน เพื่อปรับตำแหน่งนั้น โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด เสียก่อน</li> <li>- อปท. จะต้องวิเคราะห์ว่าปริมาณงานและคุณภาพงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งนั้น หมายความว่า อปท. จะต้องแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งนั้น มีการรับผิดชอบงานที่มากขึ้น และลักษณะงานมีความยุ่งยากซับซ้อนหรือได้พัฒนาระบบงานแตกต่างไปจากเดิม</li> </ul> <p>1.7 ตัวอย่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นาย ก. มีวุฒิ ป.ตรี (นิติศาสตรบัณฑิต) ดำรงตำแหน่ง <u>บุคลากร 3</u> เมื่อ 1 ต.ค. 2545</li> <li style="padding-left: 20px;"><u>บุคลากร 4</u> เมื่อ 8 ต.ค. 2547</li> <li style="padding-left: 20px;"><u>บุคลากร 5</u> เมื่อ 16 ต.ค. 2549</li> <li>- ต่อมาย้ายไปดำรงตำแหน่ง <u>นิติกร 5</u> เมื่อ 16 ต.ค. 2550</li> <li>- ถามว่าวันที่ 16 ต.ค. 2551 จะทำเรื่องขอประเมินเพื่อดำรงตำแหน่ง <u>นิติกร 6</u> ได้หรือไม่</li> <li>- <b>คำตอบ</b> เมื่อตรวจสอบคุณสมบัติของ นาย ก. แล้วจะพบว่า คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง <u>นิติกร 6</u> กำหนดว่าดำรงตำแหน่ง<u>ระดับ 5</u> หรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า <u>2 ปี</u> และปฏิบัติหน้าที่ด้านกฎหมาย มาแล้ว ไม่น้อยกว่า <u>1 ปี</u> กรณี นาย ก. ดำรงตำแหน่งใน<u>ระดับ 5</u> มาแล้ว <u>2 ปี</u> (16 ต.ค. 49 - 15 ต.ค. 51) ทำงาน<u>นิติกร</u> อย่างน้อย <u>1 ปี</u> (16 ต.ค. 50 - 15 ต.ค. 51) มีคุณสมบัติครบถ้วน</li> </ul>	

ที่	คำถาม / คำตอบ	ระเบียบ / หนังสือสั่งการ
	<p>- <u>แต่</u> นาย ก. ไม่อาจยื่นเรื่องขอประเมิน เพื่อดำรงตำแหน่งนิติกร 6 ได้ เนื่องจากมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานนิติกร <u>น้อยกว่า 6 ปี</u> จะยื่นเรื่องขอประเมินเป็นนิติกร 6 ได้ ในเดือนตุลาคม 2556 ในขณะที่หากยังคงดำรงตำแหน่งบุคลากร จะมีคุณสมบัติครบถ้วน เพื่อประเมินเป็นบุคลากร 6 (ว) ได้ ในเดือนตุลาคม 2551</p> <p>1.8 สรุป (แบบเข้าใจง่าย ๆ)</p> <p>- การเลื่อนนอกกระดบควบ ต้องใช้ระยะเวลานานหลายปี เพราะว่า ตำแหน่งนอกกระดบควบ คือ ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ จึงต้องอาศัยระยะเวลาสั่งสมความชำนาญงาน ประสบการณ์การทำงาน จึงไม่อาจใช้ระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี ดังเช่น การเลื่อนในระดับควบ</p>	

**เลื่อนระดับนอกกระตบควบ**  
**สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 , 2**

\*\*\*\*\*

1. มีคุณวุฒิ , คุณสมบัติ ตรง ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แยกการพิจารณาออกเป็น
  - 1.1 วุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ ตามที่ ก.กลาง กำหนด
  - 1.2 ดำรงตำแหน่งในระดับนั้นไม่น้อยกว่า 2 ปี และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง 1 ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
3. มีระยะเวลาขั้นต่ำที่ดำรงตำแหน่งในสายงานตามคุณวุฒิ ดังนี้

คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง		
	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6
<b>ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และ 2</b>			
- ม.3 , มศ.3 ม.6 หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	9 ปี	11 ปี	13 ปี
- ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาชีพ 1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	8 ปี	10 ปี	12 ปี
- ปวช. หรือ (วิชาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	6 ปี	8 ปี	10 ปี
<b>ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2</b>			
- ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		7 ปี	9 ปี
- ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		6 ปี	8 ปี

- 3.1 การนับระยะเวลาขั้นต่ำตามข้อ 3 อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องและเกือกลกันตามที่ ก.กลาง กำหนด มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้ (ตามบัญชีกลุ่มตำแหน่งที่ ก.กลาง กำหนด) ถ้าเป็นตำแหน่งที่ไม่เกี่ยวข้องและเกือกลกัน ก็ไม่อาจนำมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำได้
- 3.2 การพิจารณาคุณวุฒิตามข้อ 3 ต้องเป็นวุฒิทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้น และต้องบันทึกวุฒิการศึกษาไว้ในบัตรประวัติถูกต้องแล้ว หากจบการศึกษาจริงแต่ไม่ได้เสนอเรื่องบันทึกลงในบัตรประวัติก่อน ก็ไม่อาจนำคุณวุฒินั้น มาใช้ในการพิจารณาได้



4. มีเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับที่จะเลื่อน ดังนี้

เลื่อนระดับ	ง/ด ปีงบประมาณที่แล้ว	ง/ด ปีงบประมาณปัจจุบัน
4	7,170	7,560
5	8,770	9,230
6	11,350	11,350

\*\*\*\*\*





## เลื่อนระดับนอกกระดบควบ สายนงานที่เริ่มต้นจากระดบ 3

\*\*\*\*\*


1. มีคุณวุฒิ , คุณสมบัติ ตรง ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แยกการพิจารณาออกเป็น
  - 1.1 วุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น ๆ ตามที่ ก.กลาง กำหนด
  - 1.2 ดำรงตำแหน่งในระดับนั้นไม่น้อยกว่า 2 ปี และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. มีระยะเวลาชั้นตำแหน่งที่ดำรงตำแหน่งในสายนงานตามคุณวุฒิ ดังนี้


คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	
	ระดับ 6	ระดับ 7
1) ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี
2) ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี
3) ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี

- 2.1 การนับระยะเวลาชั้นตำแหน่งตามข้อ 2 อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายนงานอื่นที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่ ก.กลาง กำหนด มานับรวมเป็นระยะเวลาชั้นตำแหน่งได้ (ตามบัญชีกลุ่มตำแหน่งที่ ก.กลาง กำหนด) ถ้าเป็นตำแหน่งที่ไม่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันก็ไม่อาจนำมานับรวมเป็นระยะเวลาชั้นตำแหน่งได้
  - 2.2 การพิจารณาคุณวุฒิตามข้อ 2 ต้องเป็นวุฒิทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้น และต้องบันทึกวุฒิการศึกษาไว้ในบัตรประวัติถูกต้องแล้ว หากจบการศึกษาจริงแต่ไม่ได้เสนอเรื่องบันทึกลงในบัตรประวัติก่อนก็ไม่อาจนำคุณวุฒินั้น มาใช้ในการพิจารณาได้
3. มีเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาและปัจจุบันไม่ต่ำกว่าอัตราที่กำหนด ดังนี้

เลื่อนระดับ	ง/ด ปีงบประมาณที่แล้ว	ง/ด ปีงบประมาณปัจจุบัน
5	8,770	9,230
6ว	11,350	11,350
7ว	13,960	13,960

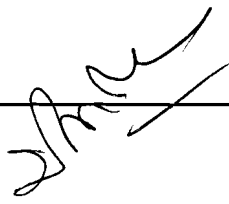


ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
๔	<p><b>การปรับพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ดำเนินการอย่างไร</b></p> <p><b>คำตอบ</b></p> <p>๑) กรณี อปท.เห็นว่า พนักงานจ้างทั่วไปเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานที่ระบุถึงงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิม</p> <p>๒) อปท.คัดเลือกพนักงานจ้างทั่วไปผู้นั้น โดยการประเมินบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ได้</p> <p>๓) ตำแหน่งที่สามารถประเมินเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ที่ ก.กลาง กำหนด ๑๘ ภารกิจ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตกแต่งสวน</li> <li>- แม่ครัว</li> <li>- ผลิตน้ำประปา</li> <li>- ดับเพลิง</li> <li>- พนง.วิทยุ</li> <li>- ขับรถยนต์</li> <li>- ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา</li> <li>- ขับเรือขุด (รถขุด)</li> <li>- ขับเรือยนต์/นายท้ายเรือ</li> <li>- ผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- ช่างปูน</li> <li>- ช่างไม้</li> <li>- ช่างก่อสร้าง</li> <li>- ช่างเครื่องสูบน้ำ</li> <li>- ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า</li> <li>- ประจํารถขยะ</li> <li>- ประจํารถดูดสิ่งปฏิกูล</li> <li>- ขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง/หนัก</li> </ul> <p>๔) ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป <u>ที่นอกเหนือจาก ๑๘ ภารกิจ</u> หาก อปท.เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะงาน ในงานที่ปฏิบัติมาแล้ว <u>น้อยกว่า ๕ ปี</u> และจะกำหนดให้เป็นตำแหน่ง <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) ต้อง</u> ขอความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดก่อน</p>	

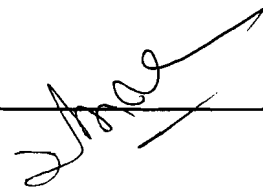
ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
๕	<p><b>การปรับพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</b></p> <p><b>ตำแหน่ง ผคค. มีวิธีการอย่างไร</b></p> <p><b>คำตอบ</b></p> <p>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อปท.รับถ่ายโอนมาจาก สปช.(เดิม) กรรมการพัฒนาชุมชน และกรรมการศาสนา <u>ที่เป็นพนักงานจ้าง-ทั่วไป</u> สามารถรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจได้ โดยต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑) มีวุฒิการศึกษา <u>ปวช.</u> หรือ เทียบเท่า</li> <li>๒) กรณีวุฒิต่ำกว่า <u>ปวช.</u> หรือ <u>ม.๖</u> ลงไป จะต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะ (ความชำนาญงาน) โดยปฏิบัติงานดูแลเด็กมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน</li> <li>๓) ให้ อปท.ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผคค. ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ซึ่งผลคะแนนต้องไม่ต่ำกว่าระดับดี (คะแนน ๑.๕๑ ขึ้นไป)</li> <li>๔) รายงาน ก.จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ</li> </ol>	

ร.ร.	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
บ	<p><b>สิทธิการลาของพนักงานจ้าง กำหนดไว้อย่างไร</b></p> <p><b>คำตอบ</b></p> <p>บ.๑ <u>ลาป่วย</u></p> <p>ก. <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จ้าง ๑ ปี ลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ</li> <li>- จ้าง ๕ เดือน ไม่ถึง ๑ ปี ลาได้ไม่เกิน ๘ วันทำการ</li> <li>- จ้าง ๖ เดือน ไม่ถึง ๕ เดือน ลาได้ไม่เกิน ๖ วันทำการ</li> <li>- จ้างต่ำกว่า ๖ เดือน ลาได้ไม่เกิน ๔ วันทำการ</li> </ul> <p>ข. <u>พจนง.จ้างตามภารกิจ/เชี่ยวชาญ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลาได้ไม่เกิน ๖๐ วัน</li> </ul> <p>บ.๒ <u>ลาปฏิบัติงาน</u></p> <p>ก. <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ไม่มีสิทธิลา</li> </ul> <p>ข. <u>พจนง.จ้างตามภารกิจ/เชี่ยวชาญ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลาได้ไม่เกิน ๔๕ วันทำการ</li> <li>- ในปีแรก ลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ</li> </ul> <p>บ.๓ <u>ลาคลอดบุตร</u></p> <p>ก. <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน ได้รับค่าจ้าง ๔๕ วัน</li> <li>- ปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบ ๗ เดือน ไม่ได้รับค่าจ้าง</li> </ul> <p>ข. <u>พจนง.จ้างตามภารกิจ/เชี่ยวชาญ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน ได้รับค่าจ้างเต็ม</li> </ul> <p>บ.๔ <u>ลาพักผ่อนประจำปี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การลาพักผ่อนประจำปีของพนักงานจ้าง (ทุกประเภท)</li> </ul> <p>ให้เป็นไปตามที่กำหนดสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>โดยอนุโลม</p>	<p>ประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด</p> <p>ลว. ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗</p>

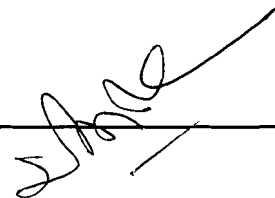
*Handwritten signature*

ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
๗	<p><b>พนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผคค. ซึ่งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป กรณีมีวุฒิการศึกษาตรงตามพนักงานจ้างตามภารกิจ สามารถปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจได้ แต่ทาง อปท.ไม่ปรับให้ จะไปเรียกร้องได้จากใคร</b></p> <p><b>คำตอบ</b></p> <p>๑) ผู้รับผิดชอบบันทึกเสนอผู้บริหารพิจารณา เนื่องจาก เป็นแนวทางที่ สธ.กำหนด เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ แก่ ผคค. ซึ่ง ผคค.จะต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติ ครบถ้วนตามที่ สธ.กำหนด เมื่อผ่านการประเมิน โดย มีคะแนนไม่ต่ำกว่าระดับดี (๑.๕๑ ขึ้นไป) ก็ให้ อปท. รายงานขอความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด พิจารณา ทั้งนี้ หากผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ ก็ ไม่มีสิทธิปรับเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ขึ้นอยู่กับผล การปฏิบัติงานของ ผคค.ผู้นั้นด้วย</p> <p>๒) กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม ผคค.ผู้นั้นก็มีสิทธิจะ เรียกร้องขอความเป็นธรรม ผ่านอำเภอและจังหวัดตาม ลำดับ</p>	

ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
๘	<p><b>การประเมินพนักงานจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้าง</b></p> <p><u>สัญญาจ้าง</u></p> <p>(๑) ผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง <u>๒ ปี</u>          ไม่ต่ำกว่าระดับดีตามประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.จังหวัด          (หมวด ๖)</p> <p>(๒) <u>ยกเว้น</u> ถ้าเป็นการต่อสัญญาจ้าง ในปีแรกที่มีการจ้าง          ให้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงาน <u>ย้อนหลัง ๑ ปี</u>          ไม่ต่ำกว่าระดับดี</p> <p>(๓) ตาม (๑) และ (๒) อปท.จะต้องต่อสัญญาจ้างให้แก่          พนักงานจ้างผู้นั้น หากลักษณะงานที่พนักงานจ้าง          ผู้นั้นปฏิบัติอยู่ ยังมีความจำเป็นและเป็นภารกิจที่          อปท.นั้นจะต้องปฏิบัติต่อไป</p> <p>๘.๒ กรณีมีการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ  <u>ขึ้นใหม่</u></p> <p>- อปท. จะต้องดำเนินการสรรหาตามหลักเกณฑ์ของ          ก.จังหวัด</p>	<p>- วิทยุสื่อสาร ที่ มท ๐๘๐๕.๒/๐๐๐๖</p>




ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือตั้งการ
๘	<p><b>ผลการประเมินพนักงานจ้าง (ต้องปรับปรุง) จะต้องดำเนินการอย่างไร</b></p> <p><b>คำตอบ</b></p> <p>๑) แจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างผู้นั้นทราบและปรับปรุงแก้ไขการทำงาน</p> <p>๒) หากมีผลคะแนนประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้ง ต่ำกว่า <u>ระดับดี</u> คือ ๑.๐๐-๑.๕๐ ให้ อปท.รายงาน ก.จังหวัด พร้อมแบบประเมิน พิจารณาให้ความเห็นชอบเลิกจ้าง</p> <p>๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง</p> <p>เกณฑ์คะแนนมี ๓ ระดับ คือ</p> <p>ดีเด่น (๒.๕๑ - ๓.๐๐ คะแนน)</p> <p>ดี (๑.๕๑ - ๒.๕๐ คะแนน)</p> <p>ควรปรับปรุง (๑.๐๐ - ๑.๕๐ คะแนน)</p> <p>๔) พนักงานจ้างทั่วไป ประเมินเพื่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต่อสัญญาจ้าง</li> <li>- เลิกจ้าง (ผลคะแนนติดต่อกัน ๒ ครั้ง ต่ำกว่าระดับดี)</li> </ul> <p>๕) พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเมินเพื่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต่อสัญญาจ้าง</li> <li>- เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี (๑ ต.ค.)</li> <li>- เลิกจ้าง (ผลคะแนนติดต่อกัน ๒ ครั้ง ต่ำกว่าระดับดี)</li> </ul>	<p>- ประกาศหลักเกณฑ์ ก.จังหวัด</p> <p>ลว. ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๗</p>



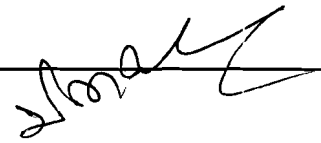
**คำถาม-แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**


ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
๑๐	<p>การแต่งตั้ง หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการอย่างไร</p> <p><b>คำตอบ</b></p> <p>๑) <u>คุณสมบัติ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีประสบการณ์ในการดูแลเด็กมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน</li> <li>- จบ ป.ตรี ทางการศึกษา (ทุกสาขา) และมีใบประกอบวิชาชีพครู</li> <li>- มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.จังหวัด</li> </ul> <p>๒) <u>คณะกรรมการคัดเลือก หน.ศพค.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้ อปท.แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ประกอบด้วย ๕ คน คือ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา หรือ ประธานผู้มีประสบการณ์ในการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- ปลัด อปท. กรรมการ</li> <li>- ท้องถิ่นอำเภอ กรรมการ</li> <li>- ผู้แทนชุมชนในเขต อปท. กรรมการ</li> <li>- หน.กอง หรือ นวช.กศ. กรรมการและเลขานุการ หรือผู้รับผิดชอบด้านการศึกษาของ อปท.</li> </ul> </li> </ul> <p>๓) <u>วิธีการ</u> สอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ทั้ง ๒ วิธีควบคู่กัน</p> <p>๔) <u>รายงาน ก.จังหวัด</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเอกสารการสอบคัดเลือกและบัญชีการแต่งตั้งให้ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ</li> <li>- เมื่อ ก.จังหวัด ให้ความเห็นชอบแล้ว ออกคำสั่งแต่งตั้งและทำสัญญาจ้าง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หนังสือ สธ. ที่ มท ๐๘๕๓.๔/ว ๖๑</li> <li>ลว. ๑๐ มกราคม ๒๕๕๑</li> <li>- หนังสือ สธ. ที่ มท ๐๘๕๓/ว ๔๗๖</li> <li>ลว. ๓ มีนาคม ๒๕๕๑</li> </ul>







ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
๑๑	<p>การสรรหา หน.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามหลักการต้องพิจารณาจาก ผคค.ที่อยู่ในศูนย์ นั้น ถ้า อปท.จะสรรหาเปิดสอบ) จากบุคคลภายนอกได้หรือไม่</p> <p>๑๑.๑) กรณีศูนย์ฯ ที่ได้รับการถ่ายโอน ควรคัดเลือก ผคค.ที่อยู่ในศูนย์นั้น</p> <p>๑๑.๒) กรณีศูนย์ฯ ที่ อปท.ตั้งขึ้นใหม่ อาจสรรหาจากบุคคลภายนอกได้ ตามวิธีการที่ สอ.กำหนด</p>	<p>๑.๑ แนวทางปฏิบัติตามมติ ก.กลาง กำหนด</p> <p>๑.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว ๗๗ ลว.๒๕ ตุลาคม ๒๕๔๗ (๑๘ ภารกิจ)</p>



ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
๑๒	<p><b>พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานไม่ครบ ๑ ปี จะมีสิทธิได้รับ</b></p> <p>๑) <u>พนักงานเนืองตามระเบียบ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องเป็นผู้ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในปีงบประมาณนั้น (๑ ครั้ง) ไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น</li> </ul> <p>๒) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้นทั้งปี (รวม ๒ ครั้ง) ในระดับดีขึ้นไป (๑.๕๑ ขึ้นไป)</li> </ul> <p>๑๒.๒ <u>วิธีการจ่าย</u> จ้างกลุ่มพนักงานจ้าง ดังนี้</p> <p>๑) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มที่ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ๑ ขั้น และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ ๕</li> <li>- กลุ่มที่ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ๑ ขั้น และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ ๔</li> <li>- กลุ่มที่ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี ๑ ขั้น และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ ๓</li> <li>- กลุ่มที่ได้เลื่อน ๑ ขั้น แต่ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ</li> </ul> <p>๒) <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- กลุ่มที่ได้รับการประเมินผลระดับดีเด่น</li> <li>- กลุ่มที่ได้รับการประเมินผลระดับดี</li> </ul> <p>๑๒.๓ <u>พนักงานจ้างของ อปท.ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และไม่อาจเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีได้ครบ ๒ ครั้ง</u> เนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- หากมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งของพนักงานจ้าง คล้ายคลึงกับงานในตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น</li> <li>- สามารถนำผลการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ขณะเป็นพนักงานจ้างและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาพิจารณาารวมกัน ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในอปท.นั้น มาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน</li> </ul>	<p>- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๓/ว ๑๓๘ ลว. ๑๘ กันยายน ๒๕๕๐</p> 

ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
	<p>๑๒.๔ <u>กรณีพนักงานจ้างทั่วไป</u> ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ และไม่อาจเลื่อนขั้นคำตอบแทนได้ เนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์</p> <p>- ให้ดำเนินการในแนวทางเดียวกับข้อ ๑๒.๓ โดยต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานใน อปท.นั้นมาแล้ว <u>ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน</u> โดยนำผลการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงานขณะดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ มาพิจารณารวมกัน</p> <p>๑๒.๕ <u>สรุป</u></p> <p>พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงานไม่ครบ ๑ ปี ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานใน อปท.นั้น ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และผ่านการประเมินในระดับดีขึ้นไป จึงจะมีสิทธิได้รับเงินโบนัส</p>	<p>- หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๓/ว ๑๓๘</p> <p>ลว. ๑๘ กันยายน ๒๕๕๐</p> 

ที่	คำถาม/คำตอบ	ระเบียบ/หนังสือสั่งการ
๑๓	<p><b>กรณีไม่มีนายก อบต. ปลัด อบต.ปฏิบัติหน้าที่แทน มีขอบเขต ด้านบริหารงานบุคคลอย่างไรบ้าง</b></p> <p><b>คำตอบ</b></p> <p>๑) <u>การเลื่อนระดับสูงขึ้นของปลัด อบต. หรือ ผู้ได้บังคับบัญชา</u></p> <p>- ปลัด อบต.สามารถดำเนินการแทน นายก อบต.ได้ เนื่องจากการเลื่อนระดับเป็นสิทธิของพนักงานเทศบาล</p> <p>๒) <u>การปรับขนาด อบต./การปรับระดับตำแหน่ง และการ สรรหา ปลัด อบต.</u></p> <p>- ควรชะลอการดำเนินการไว้ก่อน จนกว่าจะมีนายกฯ เนื่องจากเป็นนโยบายของผู้บริหาร</p> <p>๓) <u>การโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่ง ครบ ๔ ปี</u></p> <p>- ปลัด อบต.ไม่สามารถอนุมัติให้โอน (ย้าย) ตนเอง หรือ รับโอน ปลัด อบต. หรือพนักงานส่วนตำบลอื่นมาดำรง ตำแหน่งใน อบต. หรือเสนอขอ โอน (ย้าย) ตนเอง ต่อ ก.อบต.จังหวัด ในขณะที่ยังไม่มี นายก อบต.เข้าปฏิบัติ หน้าที่</p> <p>๔) <u>การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.จังหวัดอื่น/ อปท.อื่น</u></p> <p>- การขอใช้บัญชีฯ หากพิจารณาเห็นว่าจะเกิดผลดีต่อ ทางราชการ ก็สามารถดำเนินการได้</p> <p>- ตำแหน่งที่จะบรรจุ ต้องเป็นตำแหน่งว่าง และมีอยู่ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี</p> <p>- ขอใช้บัญชีฯ ได้เฉพาะตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติ เท่านั้น</p>	<p>- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๑/ว ๓๐๐ ลว. ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗</p> <p>- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว ๕๕ ลว. ๒๕ กันยายน ๒๕๔๗</p> <p>- หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๕.๒/ว ๖๕ ลว. ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๗</p> <p style="text-align: right;"></p>