



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว
อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

งานกรเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด

คำนำ

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าวมีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสวนราชการประจำที่น่านโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน ดังนั้น พนักงานส่วนตำบลจึงต้องมีความรู้ในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกๆมิติ เพื่อความก้าวหน้าของอาชีพต่อไปในอนาคต ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว จึงได้จัดทำและรวบรวมหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรได้รับทราบและมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ต่างๆได้อย่างถูกต้อง

งานกาเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒
๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร	๓
๔. หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับ	๓
๕. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	๔
๖. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๕

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และสอดคล้องกับประกาศของ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด)

กระบวนการสรรหาและคัดเลือก มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๑. การวางแผนและประกาศรับสมัคร อบต. จะออกประกาศระบุชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างชัดเจน
๒. การคัดเลือก คณะกรรมการจะพิจารณาจากใบสมัคร หลักฐานการศึกษา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
๓. วิธีการประเมิน อาจใช้วิธีการสอบข้อเขียน การสอบภาคปฏิบัติ และ การสัมภาษณ์เพิ่มเติม

พนักงานส่วนตำบล เน้นการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการท้องถิ่น
พนักงานจ้าง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างของจังหวัด
การเลื่อนระดับ/เปลี่ยนสายงาน ใช้เกณฑ์การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือสายงานผู้บริหาร

กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้อง การสรรหาต้องยึดตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.อบต. กำหนด ซึ่งครอบคลุมทั้งการสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง และพนักงานส่วนตำบลในระดับต่างๆ ดังนี้

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑
- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑
- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒
- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๖๒
- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๖
- ประกาศ ก.อบต.จ.ลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๖๙

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีกระบวนการสำคัญที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) ก่อน

วิธีการบรรจุและแต่งตั้ง

การเข้าสู่ตำแหน่งสามารถทำได้หลายกรณี ดังนี้

๑. การสอบแข่งขัน เป็นการบรรจุบุคคลทั่วไปเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบลตามลำดับบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งที่ว่าง

๒. การคัดเลือกกรณีพิเศษ: การบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ ก.อบต. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

๓. การรับโอน การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น (ที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง) มาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นตามความสมัครใจของเจ้าตัวและได้รับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างและตำแหน่งใน อบต.

ตำแหน่งที่บรรจุจะแบ่งตามโครงสร้างส่วนราชการ เช่น

๑. สายงานบริหารท้องถิ่น ปลัด อบต., รองปลัด อบต.
๒. สายงานอำนวยการท้องถิ่น หัวหน้าสำนักปลัด, ผู้อำนวยการกอง (เช่น กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา)
๓. สายงานวิชาการและงานทั่วไป พนักงานส่วนตำบลในระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการต่างๆ

กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๒
- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ พ.ศ.๒๕๖๓
- ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ประกาศ ก.อบต.จ.ลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเพิ่มขึ้นตามคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือ ก.พ.รับรองเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง พ.ศ.๒๕๖๗

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร อบต. อ้างอิงตามประกาศ ก.ถ. และ ก.อบต. จังหวัด โดยเน้นการพัฒนาตามแผน ๓ ปี ที่ครอบคลุมทั้งความรู้พื้นฐาน การพัฒนาเฉพาะตำแหน่ง การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และการเสริมสร้างสมรรถนะตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ขององค์กรและความก้าวหน้าในสายงาน

เป้าหมายหลักของการพัฒนาบุคลากร คือการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่ง ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์และแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑.การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากร อบต.มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ซึ่งรวมหลักสูตร วิธีการ ระยะเวลา และงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไว้แล้ว

๒.หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยหลักสูตรบุคลากรใหม่ การพัฒนาความรู้พื้นฐาน การพัฒนาเฉพาะตำแหน่ง และการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

๓.การวิเคราะห์ความจำเป็น มีการศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Training Needs Survey) ตามมาตรฐานตำแหน่ง

๔.วิธีการพัฒนา ใช้หลายวิธีผสมผสาน เช่น การอบรมสัมมนา, การสอนงาน(Coaching), การศึกษาดูงาน, และการส่งไปศึกษาอบรมภายนอก

๕.การนำผลไปใช้ การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการย้าย โอน หรือเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศ ก.ถ. เรื่อง การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔. หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนระดับ

หลักเกณฑ์การย้าย โอน และเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล (อบต.) เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.อบต. กำหนด โดยเน้นระบบคุณธรรม ทั้งการย้ายและโอนต้องเป็นตำแหน่งระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน การเลื่อนระดับสูงขึ้นต้องผ่านการประเมินผลงานและคุณสมบัติครบถ้วน ผู้โอน/ย้ายต้องได้รับการเห็นชอบจาก ก.อบต. จังหวัดก่อน

หลักเกณฑ์สำคัญของการย้าย การโอนและการเลื่อนระดับ ดังนี้

๑.การโอน/ย้าย ต้องได้รับความยินยอมจากนาย ก.อบต. ต้นสังกัดและ อบต. ที่รับโอน โดยต้องมีตำแหน่งว่าง และดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือลักษณะงานที่เกื้อกูลกัน

๒.การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ต้องดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน หากไม่ชัดเจนให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา

๓.การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ต้องดำรงตำแหน่งมาแล้วตามระยะเวลาที่กำหนด มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และต้องมีผลงานเชิงประจักษ์ผ่านคณะกรรมการประเมิน

๔.การย้าย/โอน เพื่อลดระดับตำแหน่ง ทำได้หากผู้โอนมีความยินยอม

กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๖๓

๕. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล อบต. อ้างอิงตามมาตรฐานทั่วไปของ ก.อบต. โดยประเมินปีละ ๒ ครั้ง (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค. และ ๑ เม.ย.-๓๐ ก.ย.) แบ่งองค์ประกอบเป็น ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) และสมรรถนะ/พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (ไม่เกินร้อยละ ๓๐) เพื่อใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและพัฒนาบุคลากร

หลักเกณฑ์และองค์ประกอบการประเมิน เป็นไปตามมาตรฐาน ก.อบต.กำหนด

รอบการประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ

ครั้งที่ ๑ : ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ : ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

องค์ประกอบการประเมิน

ผลสัมฤทธิ์ของงาน(ร้อยละ ๗๐-๘๐) ประเมินตามตัวชี้วัด (KPIs) ผลผลิต ปริมาณ คุณภาพ และความคุ้มค่า

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน/สมรรถนะ(ร้อยละ ๒๐-๓๐) ประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะสายงาน และสมรรถนะทางการบริหาร

ระดับคะแนนการประเมิน (๕ ระดับ):

ดีเด่น: ๙๐% ขึ้นไป

ดีมาก: ๘๐% - <๙๐%

ดี: ๗๐% - <๘๐%

พอใช้: ๖๐% - <๗๐%

ต้องปรับปรุง: ต่ำกว่า ๖๐%

กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๓)
- ประกาศ ก.อบต.จ.ลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๘

๖. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ

หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานส่วนตำบล (อบต.) เป็นไปตามมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งกำหนดโดยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) และประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว ดังนี้

๑. การให้คุณและสร้างขวัญกำลังใจ (Rewards & Morale) เน้นการสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

การเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน พิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี โดยมีการคำนวณตามที่ ก.อบต. กำหนด

เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) จ่ายตามหลักเกณฑ์เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานและลูกจ้าง อบต.

การยกย่องเชิดชูเกียรติ เช่น โครงการมอบรางวัล "พนักงานดีเด่นประจำปี" โดยพิจารณาจากความสม่ำเสมอในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ การรักษาวินัย และการอุทิศตน

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ รวมถึงเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว การเบิกจ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ และโครงการสร้างความผูกพันในองค์กร

๒. การให้โทษทางวินัย (Disciplinary Measures) เมื่อมีการกระทำผิดวินัย จะมีการดำเนินการตามขั้นตอนการสอบสวนและลงโทษ

สถานโทษพนักงานส่วนตำบล (๕ สถาน) ได้แก่

๑. ภาคทัณฑ์ สำหรับความผิดเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรปราณี
๒. ตัดเงินเดือน สำหรับวินัยไม่ร้ายแรง
๓. ลดขั้นเงินเดือน สำหรับวินัยไม่ร้ายแรงที่มีพฤติการณ์หนักกว่าการตัดเงินเดือน
๔. ปลดออก สำหรับวินัยร้ายแรง (ยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ)
๕. ไล่ออก สำหรับวินัยร้ายแรง (ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ)

สถานโทษพนักงานจ้าง (๔ สถาน) ได้แก่ ภาคทัณฑ์, ตัดค่าตอบแทน, ลดขั้นค่าตอบแทน และไล่ออก

๓. สิทธิการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พนักงานที่ถูกลงโทษ มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษ

กรณีโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

หากเป็นโทษปลดออกหรือไล่ออก จะมีขั้นตอนการพิจารณาผ่านคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยก่อนเสนอ ก.อบต.

กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑
- ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

- ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑
 - แนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งในระบบวิทยฐานะ
 - การเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี
 - ประกาศ ก.อบต.จ.ลพบุรี เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖
 - หนังสือสำนักงาน ก.ท. และก.อบต. ลว.๒๐ มี.ค.๖๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติกรดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี
 - ประกาศ ก.อบต.จ.ลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการ จ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๘
 - ประกาศ ก.อบต.จ.ลพบุรี เรื่อง การให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับอัตราค่าจ้างและจำนวนเงินที่ปรับเพิ่มสำหรับตำแหน่งหรือคุณวุฒิที่ ก.อบต.หรือ ก.พ.รับรองว่าคุณภูมินั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง พ.ศ.๒๕๖๘
-