



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕
และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

.....

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๕ ได้มีมติให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดบรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.อบต.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“พนักงานส่วนตำบล” หมายความว่า พนักงานส่วนตำบล ซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามประกาศนี้ ให้รับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีตำแหน่งและได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในองค์การบริหารส่วนตำบล

“พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น” หมายความว่า พนักงานเทศบาล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ไม่ใช่พนักงานส่วนตำบล โดยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติ

ราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

“ข้าราชการประเภทอื่น” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น นอกจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

หมวด ๑

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

.....

ข้อ ๖ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือตามกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๕) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือตามกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือตามกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ข้อ ๗ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นตามข้อ ๖ ข. (๔) (๖) (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๑) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลอาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ แต่ถ้าเป็นกรณีมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นตาม (๘) หรือ (๙) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว และในกรณีมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นตาม (๑๐) ผู้นั้นต้องออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และต้องมีใช้เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการเพราะทุจริตต่อหน้าที่มีมติของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ในการยกเว้นดังกล่าวต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการที่มาประชุม การลงมติให้กระทำโดยลับ

ข้อ ๘ ผู้ที่เป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นตามข้อ ๖ ตลอดเวลาที่รับราชการ เว้นแต่คุณสมบัติตามข้อ ๖ ข. (๓) หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นตามข้อ ๗

การขอยกเว้นและการพิจารณายกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ ๙ ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจะกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดนั้น เพื่อให้เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้

การกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

(ความในข้อ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗๐) พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๑๐ ในการขอยกเว้นและการพิจารณายกเว้นในกรณีการขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ดังนี้

(๑) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามในการที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และเป็นกรณีที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณายกเว้นได้ให้ผู้นั้นยื่นคำขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อจะเข้ารับราชการ โดยมีผู้มีเกียรติอันควรเชื่อถือได้ไม่น้อยกว่าสองคนเป็นผู้รับรองความประพฤติ ให้ยื่นคำขอและหนังสือรับรองตามแบบท้ายประกาศนี้ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(๒) การขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อสมัครหรือกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือนายกององค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้นั้นประสงค์จะเข้ารับราชการก็ได้

(๓) ในกรณีที่ผู้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้ส่งเรื่องให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา หรือกรณียื่นต่อนายกององค์การบริหารส่วนตำบลให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา และถ้าต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ก็ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการรับราชการ หรือการทำงาน การประกอบคุณงามความดี ความผิดหรือความเสื่อมเสียและความประพฤติของผู้นั้น โดยให้สอบสวนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และผู้มีเกียรติ ซึ่งอยู่ใกล้ชิดอันควรเชื่อถือได้ แล้วพิจารณาอีกชั้นหนึ่งว่ายังต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการหรือไม่ ถ้าต้องการรับก็ให้แจ้งและส่งเรื่องการสอบสวนดังกล่าวพร้อมทั้งเอกสาร หลักฐาน

การสอบสวนนั้นให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการต่อไป และหากนายกองการบริหารส่วนตำบลไม่ต้องการรับผู้ยื่นคำขอนั้นเข้ารับราชการ ให้แจ้งเป็นหนังสือ ให้ผู้นั้น และเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ

(๕) ในกรณีที่นายกองการบริหารส่วนตำบลไม่แจ้งผลการพิจารณาตาม (๓) ให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบภายในหกเดือนนับแต่วันที่เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ส่งเรื่องไปให้ถือว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่ต้องการจะรับบรรจุ ให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ยุติเรื่องและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

(๕) เมื่อเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้รับเรื่องการสอบสวนตาม (๓) เห็นว่าข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานเพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ก็ให้ดำเนินการนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณา

(๖) การขอยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเพื่อสมัครสอบแข่งขัน หรือเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้ผู้ประสงค์จะเข้าเป็นพนักงานส่วนตำบล ยื่นคำขอต่อเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และให้เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) รวบรวมข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานต่างๆ ให้เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วดำเนินการนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาลงมติลับตามข้อ ๘

(๗) ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาลงมติสำหรับผู้ขอยกเว้นกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามรายใด และผู้นั้นไม่ได้รับการยกเว้น การขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณายกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอีก ผู้นั้นจะขอได้ต่อเมื่อเวลาได้ล่วงเลยไปแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับแต่วันที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ลงมติ

หมวด ๒

การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง

.....

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(ความในข้อ ๑๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๕๘)

ข้อ ๑๑/๑ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ข้อ ๑๑/๒ ประเภทและสายงานของระดับตำแหน่งตามข้อ ๑๑/๑ มีดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกองตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ข) ระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับส่วน หรือระดับกองตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ค) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับสำนัก ตามขนาดและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้นโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน ปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

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

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

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชี่ยวชาญ ในงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในทางวิชาการ ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในทางวิชาการที่ยากและซับซ้อนมาก และมีผลกระทบในวงกว้าง

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับต้น ซึ่งปฏิบัติงาน ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ

(ข) ระดับชำนาญงาน ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไข ปัญหาที่ค่อนข้างยาก หรือตำแหน่งซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงาน ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหา ที่ค่อนข้างยาก

(ค) ระดับอาวุโส ได้แก่ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง ในงานเทคนิคเฉพาะด้าน หรืองานที่ต้อง ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัว ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาค่อนข้างยากมาก หรือตำแหน่ง ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานค่อนข้างสูง มีงานในความรับผิดชอบที่หลากหลาย ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยากมาก

ข้อ ๑๑/๓ พนักงานส่วนตำบลผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงาน เริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบล ได้กำหนดไว้ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศนี้ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๘ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ หรือระดับ ๔ ของ สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับ ๕ หรือระดับ ๖ ของสายงานเริ่มต้น จากระดับ ๑ และสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับชำนาญงาน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ ๗ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งทั่วไป ระดับอาวุโส

(๔) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับ ๓ ระดับ ๔ หรือระดับ ๕ ของสายงาน เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

(๕) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพ ระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ของสายงาน เริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการ

(๖) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาชีพ ระดับ ๘ ของสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๗) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

(๘) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับ ๘ ที่ไม่ใช่ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

(๙) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับต้น

(๑๐) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งนักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลระดับ ๘ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

(ความในข้อ ๑๑/๑ ข้อ ๑๑/๒ และข้อ ๑๑/๓ ถูกเพิ่มโดยข้อ ๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๕๘)

ข้อ ๑๑/๔ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด มีจำนวน ๙๙ สายงาน ตามบัญชีรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๑/๕ พนักงานส่วนตำบล ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด และระดับใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดไว้ตามประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ฉบับลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

เมื่อได้มีการจัดเข้าสู่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนดตามข้อ ๑๑/๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๗) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ แล้วให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องที่มีตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมมานับรวมกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ได้รับการจัดเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก โดยมีหลักเกณฑ์การนับรวมตามบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือกตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ท้ายประกาศนี้

(ความในข้อ ๑๑/๔ และข้อ ๑๑/๕ ถูกเพิ่มโดยข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕๐) พ.ศ. ๒๕๕๘)

ข้อ ๑๑/๖ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประเภทสายงาน และตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งประเภทพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

๑.๑.๑ สายงานการสอน ได้แก่ตำแหน่ง

- (๑) ครูผู้ดูแลเด็ก
- (๒) หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (๓) ครูผู้ช่วย
- (๔) ครู

๑.๑.๒ สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ตำแหน่ง

- (๑) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- (๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑.๒ ตำแหน่งประเภทบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

๑.๒.๑ สายงานนิเทศการศึกษา ได้แก่ตำแหน่งศึกษานิเทศก์

๑.๒.๒ สายงานบริหารงานการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา

ระดับต้น - ระดับสูง โดยมีตำแหน่งในการบริหารงาน ดังนี้

- (๑) หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- (๒) ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
- (๓) ผู้อำนวยการส่วน (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)
- (๔) ผู้อำนวยการกอง (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง)
- (๕) ผู้อำนวยการสำนัก (นักบริหารงานการศึกษา ระดับสูง)

๑.๒.๓ สายงานวิชาการศึกษา ได้แก่ตำแหน่ง

- (๑) นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ
- (๒) นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ
- (๓) นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) นักวิชาการศึกษา ระดับเชี่ยวชาญ

๑.๒.๔ สายงานบรรณารักษ์ ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งบรรณารักษ์ ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ตำแหน่งบรรณารักษ์ ระดับชำนาญการ
- (๓) ตำแหน่งบรรณารักษ์ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑.๒.๕ สายงานวิชาการวัฒนธรรม ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม ระดับชำนาญการ
- (๓) ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ตำแหน่งนักวิชาการวัฒนธรรม ระดับเชี่ยวชาญ

๑.๒.๖ สายงานสันตนาการ ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งนักสันตนาการ ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ตำแหน่งนักสันตนาการ ระดับชำนาญการ
- (๓) ตำแหน่งนักสันตนาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ตำแหน่งนักสันตนาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๑.๒.๗ สายงานพัฒนาการกีฬา ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬา ระดับปฏิบัติการ
- (๒) ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬา ระดับชำนาญการ

(๓) ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬา ระดับชำนาญการพิเศษ

(๔) ตำแหน่งนักพัฒนาการกีฬา ระดับเชี่ยวชาญ

๑.๒.๘ สายงานภัณฑารักษ์ ได้แก่

(๑) ตำแหน่งภัณฑารักษ์ ระดับปฏิบัติการ

(๒) ตำแหน่งภัณฑารักษ์ ระดับชำนาญการ

(๓) ตำแหน่งภัณฑารักษ์ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๔) ตำแหน่งภัณฑารักษ์ ระดับเชี่ยวชาญ

๑.๒.๙ สายงานปฏิบัติงานห้องสมุด ได้แก่

(๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานห้องสมุด ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานห้องสมุด ระดับชำนาญงาน

๑.๒.๑๐ สายงานปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน ได้แก่

(๑) ตำแหน่งเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ระดับปฏิบัติงาน

(๒) ตำแหน่งเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๑๑/๗ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีวิทยฐานะ ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งครู ได้แก่วิทยฐานะ

(๑) ครูชำนาญการ

(๒) ครูชำนาญการพิเศษ

(๓) ครูเชี่ยวชาญ

(๔) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๒ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่วิทยฐานะ

(๑) รองผู้อำนวยการชำนาญการ

(๒) รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

(๓) รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

๑.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้แก่วิทยฐานะ

(๑) ผู้อำนวยการชำนาญการ

(๒) ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

(๓) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

(๔) ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๔ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ได้แก่วิทยฐานะ

(๑) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

(๒) ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

(๓) ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

(๔) ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ ๑๑/๘ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานบริหารสถานศึกษา สายงานการสอน และตำแหน่งประเภทบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานนิเทศ การศึกษา ให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๒) ตำแหน่งประเภทบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานบริหารงานการศึกษา สายงานวิชาการศึกษา สายงานบรรณารักษ์ สายงานวิชาการวัฒนธรรม สายงานนันทนาการ สายงานพัฒนาการกีฬา สายงานภัณฑารักษ์ สายงานปฏิบัติงานห้องสมุด สายงานปฏิบัติงานศูนย์เยาวชน ให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เกี่ยวข้อง

(ความในข้อ ๑๑/ว ข้อ ๑๑/๗ และข้อ ๑๑/๘ ถูกเพิ่มโดยข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕๙) พ.ศ. ๒๕๕๙)

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพ และความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ ๑๓ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณ เข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๕ ทวิ ให้กำหนดหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

๑. สถานศึกษา กำหนดให้มีการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือหลายระดับ ดังนี้

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| - ระดับก่อนประถมศึกษา | - ระดับมัธยมศึกษา |
| - ระดับประถมศึกษา | - ระดับอาชีวศึกษา |

๒. ห้องเรียน กำหนดให้มีนักเรียนห้องละ ๔๐ คน เศษที่เหลือถ้าเกิน ๑๐ คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่ม ๑ ห้องเรียน (ยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษา ให้มีนักเรียนห้องละ ๓๐ คน)

(ความในข้อ ๑๕ ทวิ ถูกเพิ่มโดยข้อ ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๕๙)

๓. บุคลากรในสถานศึกษากำหนด ให้มีพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลบุคลากรสนับสนุนการสอน และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ดังนี้

๓.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๒ สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และ ครู

๓.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้แก่

(๑) กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ

- (๒) กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล
- (๓) กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ/อนามัยโรงเรียน
- (๔) กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์/โสตทัศนศึกษา

๓.๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป) ได้แก่ ภารโรง

๔. เกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง

๔.๑ กรณีที่ ๑ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๐ คน ลงมา

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

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๕ ชั่วโมง

๔.๒ กรณีที่ ๒ สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ ๑๒๑ คนขึ้นไป

๔.๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา

(๑) นักเรียน ๑๒๑-๓๕๙ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน

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

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

(๔) นักเรียน ๑,๐๘๐-๑,๖๓๙ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓ คน

(๕) นักเรียน ๑,๖๔๐ คนขึ้นไป มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๔ คน

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๕ ชั่วโมง และให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานบริหาร ดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน ต้องทำหน้าที่ทั้งด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านปกครอง และด้านบริการ

(๒) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ คน แบ่งงานเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ กับฝ่ายบริหาร ปกครองและบริการ

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

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

๔.๒.๒ สายงานการสอน

(๑) ระดับก่อนประถมศึกษา (จำนวน)

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

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

(๒) ระดับประถมศึกษา (จำนวน)

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

๒

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

(๓) ระดับมัธยมศึกษา (จำนวน)

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

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

(๔) ระดับอาชีวศึกษา (จำนวน)

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

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

๔.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน

๔.๓.๑ บุคลากรสนับสนุนการสอน ให้มีจำนวนประมาณร้อยละ ๑๐ ของจำนวนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล สายงานการสอน ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอาชีวศึกษา ดังนี้

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

๔.๓.๒ สำหรับสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลสายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด จะมีบุคลากรสนับสนุนการสอนได้จำนวนเท่าใดให้เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๔.๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ตำแหน่งภารโรง ให้มีจำนวนตามอัตราส่วน ดังนี้

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

(ความใน ๓. และ ๔. ของข้อ ๑๔ ทวิ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๓) พ.ศ. ๒๕๕๘)

ข้อ ๑๔ ตริ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาตราฐานหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาลมาใช้กับการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยอนุโลม ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติเป็นไปในระบบเดียวกัน และสามารถรองรับการถ่ายโอนภารกิจการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการได้

(ความในข้อ ๑๔ ตริ ถูกเพิ่มโดยข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๐) พ.ศ. ๒๕๕๙)

ข้อ ๑๕ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) นายองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นประธาน |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นคณะทำงาน |
| (๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นคณะทำงาน |
| (๔) พนักงานส่วนตำบล | เลขานุการคณะทำงาน |

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้ง ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน ที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

(ก) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ข) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลประจำในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม (ก) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งใดสายงานใด ระดับใด และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว

(ค) ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดในส่วนราชการตาม (ข) ต้องเป็นตำแหน่งสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้แล้ว สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดเป็นระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน หรือตำแหน่งประเภทวิชาการให้กำหนดเป็นระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ แล้วแต่กรณี

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ให้กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เป็นรอบปีที่หนึ่ง ปีที่สอง และปีที่สาม

(๖) ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จัดทำขึ้นในครั้งแรกตามประกาศนี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(ก) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ให้กำหนดระดับตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง หรือระดับต้น
- อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับต้นได้
- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เป็นระดับต้น

(ข) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับต้น
- อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับต้นได้
- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เป็นระดับต้น

(ค) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

- กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับต้น
- กำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือส่วน เป็นระดับต้น

(ง) การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้พิจารณากำหนดได้ตามความเหมาะสม ความจำเป็น ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน และให้คำนึงถึงตำแหน่งสายงานของตัวพนักงานส่วนตำบล ที่มีอยู่ในปัจจุบันประกอบด้วย

ข้อ ๑๗ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลมีชื่อในการบริหารงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และมีชื่ออื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ดังนี้

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าส่วน

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

ข้อ ๑๙ ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ ๑๘ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าวตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมแล้ว และแจ้งยืนยันแผนอัตรากำลังต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดตามแผนอัตรากำลังแล้ว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ประสานกับองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งจ่ายเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

ข้อ ๒๑ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่มใหม่นอกเหนือจากที่กำหนดในแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งโดยปรับเกลี้ยจากตำแหน่งอื่นได้ และไม่เป็นการทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

(๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

(๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม ถึงขนาดจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่

(๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

(๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

(๕) ส่วนราชการที่กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่มใหม่

(๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

ข้อ ๒๒ การขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งในสายงานอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่ขอกำหนดตำแหน่งนั้น จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เพื่อให้ทราบ

ถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมเสนอเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล พิจารณาจัดทำเป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลต่อไป

(ความในข้อ ๒๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕๐) พ.ศ. ๒๕๕๘)

ข้อ ๒๓ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ตามข้อ ๒๑ หรือข้อ ๒๒ แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลต่อไป

ข้อ ๒๔ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใด ไม่เหมาะสมก็ตี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดก็ดี หรือ ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) จะมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทนก็ได้

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

ข้อ ๒๕ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๒๔ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ได้รับมอบหมาย มีอำนาจเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลได้

ข้อ ๒๖ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามข้อ ๒๕ สามารถกระทำได้ ๕ ประการ ดังนี้

- (๑) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิม
- (๒) การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่ง
- (๓) การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน
- (๔) การปรับเกลี่ยตำแหน่ง โดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่ง
- (๕) การยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อ ๒๗ การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในตำแหน่งสายงานเดิมเพื่อให้เหมาะสมกับระดับ ความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป ให้ดำเนินการได้ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ ปรับระดับตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้นในระดับควบได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น สำหรับการปรับระดับตำแหน่งใดให้สูงขึ้นนอกระดับควบ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่กำหนดในหมวด ๙

(๒) ตำแหน่งผู้บริหาร กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอจะขอปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ของตำแหน่งใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๘ การปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่งของตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน เพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นของตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน ประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาการ แล้วแต่กรณี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจปรับลดหรือขยายระดับตำแหน่งดังกล่าว เพื่อรองรับการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการหรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งได้

ข้อ ๒๙ การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงานเป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในกองหรือฝ่ายหนึ่ง ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในกองอื่นหรือฝ่ายอื่น โดยไม่เปลี่ยนตำแหน่งสายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีอยู่ ให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอปรับเกลี่ยตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๐ การปรับเกลี่ยตำแหน่งโดยเปลี่ยนตำแหน่งสายงาน หรือระดับตำแหน่งเป็นการตัดโอนตำแหน่งในสายงานใดสายงานหนึ่งในส่วนราชการใด ไปกำหนดเป็นตำแหน่งในสายงานอื่นในส่วนราชการเดียวกัน หรือส่วนราชการอื่น และตำแหน่งที่กำหนดนั้นอาจเปลี่ยนระดับตำแหน่งด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับเกลี่ยตำแหน่งที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังให้สามารถใช้ตำแหน่งให้เกิดประโยชน์ในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสูงสุดและมีประสิทธิภาพ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอปรับเกลี่ยตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๑ การยุบเลิกตำแหน่งเป็นการยุบเลิกตำแหน่งในสายงานใด ๆ ที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่เห็นว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ประโยชน์แล้ว โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอยุบเลิกตำแหน่งให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะยุบเลิกนั้นต้องเป็นตำแหน่งว่าง

กรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติไม่ให้ความเห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอให้ยุบเลิกตำแหน่ง และองค์การบริหารส่วนตำบลยังยืนยันในความเห็นเดิม ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาและให้ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๓๒ การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๗ (๒) ข้อ ๒๙ และข้อ ๓๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขอกำหนดตำแหน่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาโดยมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๒) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงขนาดจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๓) ชื่อตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๔) หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๕) ส่วนราชการที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้แสดงกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งใหม่
- (๖) เหตุผลความจำเป็นอื่น

การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ โดยมีให้ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล และให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณด้านรายจ่ายด้านบุคคลขององค์การ

บริหารส่วนตำบลด้วย และให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่ปริมาณและคุณภาพของงานเปลี่ยนแปลงไปมาก และได้พิจารณาขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการใด ควรพิจารณาจัดหาตำแหน่งเพื่อรองรับบุคลากรผู้ครองตำแหน่งเดิมที่ขออนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งด้วย และก่อนที่จะมีการบริหารส่วนตำบลจะขออนุมัติปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่าง และมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการปรับเกลี่ยตำแหน่งไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วน

ข้อ ๓๔ ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตามข้อ ๓๒ หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นว่าการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งยังไม่เหมาะสม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นว่าการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีความเหมาะสมแล้ว และแจ้งยืนยันการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้เสนอเรื่องพร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณา

ผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตามวรรคหนึ่งเป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

ข้อ ๓๕ ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๓๖ กรณีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๓๐ เป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงาน ลักษณะงาน โดยทั่วไปหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หากมีความเห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ให้เสนอเรื่องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

หากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มีมติไม่เห็นชอบตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม ให้นำความที่กำหนดในข้อ ๓๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๗ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๗ (๒) ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ หรือข้อ ๓๑ แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

หมวด ๔ การคัดเลือก

ข้อ ๕๔ การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ ๔ วิธี ดังนี้

(๑) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลหรือเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่สอบแข่งขันได้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

(๒) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

(๓) การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นข้อ ๕๕ การดำเนินการคัดเลือก โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตามที่กำหนดในหมวดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐที่ได้รับการร้องขอให้เป็นผู้ดำเนินการแทน ต้องดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล ความเป็นธรรม ความเสมอภาค และต้องเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลอื่นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและมีความประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือก มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกด้วย โดยประกาศผลการคัดเลือกให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย

ส่วนที่ ๑ การสอบแข่งขัน

ข้อ ๕๖ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อาจสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างอยู่โดยวิธีการจัดสอบแข่งขันหรือร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทน เพื่อขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้สำหรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างต่อไป

ในกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเจ้าของบัญชี

ในกรณีคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้จังหวัดซึ่งเป็นศูนย์อำนวยการสอบแข่งขันในแต่ละภาค/เขตเป็นเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับการแบ่งภาค/เขตในการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามประกาศกำหนด

ข้อ ๕๗ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ประกอบด้วยจังหวัดในกลุ่มภาค/เขต ดังนี้

๑. ภาคกลาง เขต ๑ ได้แก่ ๑.จังหวัดชัยนาท ๒.จังหวัดนนทบุรี ๓.จังหวัดปทุมธานี ๔.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๕.จังหวัดลพบุรี ๖.จังหวัดสระบุรี ๗.จังหวัดสิงห์บุรี ๘.จังหวัดอ่างทอง

๒. ภาคกลาง เขต ๒ ได้แก่ ๑.จังหวัดจันทบุรี ๒.จังหวัดฉะเชิงเทรา ๓.จังหวัดชลบุรี ๔.จังหวัดตราด ๕.จังหวัดนครนายก ๖.จังหวัดปราจีนบุรี ๗.จังหวัดระยอง ๘.จังหวัดสมุทรปราการ ๙.จังหวัดสระแก้ว

๓. ภาคกลาง เขต ๓ ได้แก่ ๑.จังหวัดกาญจนบุรี ๒.จังหวัดนครปฐม ๓.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ๔.จังหวัดเพชรบุรี ๕.จังหวัดราชบุรี ๖.จังหวัดสมุทรสงคราม ๗.จังหวัดสมุทรสาคร ๘.จังหวัดสุพรรณบุรี

๔. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต ๑ ได้แก่ ๑.จังหวัดกาฬสินธุ์ ๒.จังหวัดขอนแก่น ๓. จังหวัดชัยภูมิ ๔. จังหวัดนครราชสีมา ๕.จังหวัดบุรีรัมย์ ๖. จังหวัดมหาสารคาม

๕. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต ๒ ได้แก่ ๑.จังหวัดมุกดาหาร ๒.จังหวัดยโสธร ๓.จังหวัดร้อยเอ็ด ๔.จังหวัดศรีสะเกษ ๕.จังหวัดสุรินทร์ ๖. จังหวัดอำนาจเจริญ ๗.จังหวัดอุบลราชธานี

๖. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต ๓ ได้แก่ ๑.จังหวัดนครพนม ๒.จังหวัดบึงกาฬ ๓.จังหวัดเลย ๔. จังหวัดสกลนคร ๕.จังหวัดหนองคาย ๖.จังหวัดหนองบัวลำภู ๗.จังหวัดอุดรธานี

๗. ภาคเหนือ เขต ๑ ได้แก่ ๑.จังหวัดเชียงราย ๒.จังหวัดเชียงใหม่ ๓.จังหวัดน่าน ๔.จังหวัดพะเยา ๕.จังหวัดแพร่ ๖.จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๗.จังหวัดลำปาง ๘.จังหวัดลำพูน

๘. ภาคเหนือ เขต ๒ ได้แก่ ๑. จังหวัดกำแพงเพชร ๒.จังหวัดตาก ๓.จังหวัดนครสวรรค์ ๔.จังหวัดพิจิตร ๕.จังหวัดพิษณุโลก ๖.จังหวัดเพชรบูรณ์ ๗.จังหวัดสุโขทัย ๘.จังหวัดอุตรดิตถ์ ๙.จังหวัดอุทัยธานี

๙. ภาคใต้ เขต ๑ ได้แก่ ๑.จังหวัดกระบี่ ๒.จังหวัดชุมพร ๓.จังหวัดนครศรีธรรมราช ๔.จังหวัดพังงา ๕.จังหวัดภูเก็ต ๖.จังหวัดระนอง ๗.จังหวัดสุราษฎร์ธานี

๑๐. ภาคใต้ เขต ๒ ได้แก่ ๑.จังหวัดตรัง ๒.จังหวัดนราธิวาส ๓.จังหวัดปัตตานี ๔.จังหวัดพัทลุง ๕.จังหวัดยะลา ๖.จังหวัดสงขลา ๗.จังหวัดสตูล

ข้อ ๕๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน

๑. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสอบแข่งขัน ให้มีคณะกรรมการประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานและกรรมการจำนวน ๖ คน โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอรายชื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ให้มีผู้แทนจาก ก.อบต.จังหวัด อย่างน้อย ๑ คน เป็นกรรมการ และให้มีหน่วยงานกลางที่ ก.อบต.จังหวัดคัดเลือกจากสถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐที่เห็นสมควรเป็นผู้รับผิดชอบในการสอบแข่งขันทำหน้าที่ผลิตข้อสอบ ตรวจข้อสอบและประมวลผลคะแนน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการสอบแข่งขันมีหน้าที่อำนวยความสะดวกและดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็นโดยไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันและวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนกำกับดูแลหน่วยงานกลางที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือกดำเนินการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๒. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขัน พนักงานส่วนท้องถิ่น (กสธ.) ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ให้ กสธ. ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทน ก.จ. ที่ ก.จ. คัดเลือกจากผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายละ ๑ คน

(๒) ผู้แทน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือกจากผู้แทนนายกเทศมนตรี ผู้แทนปลัดเทศบาล และผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายละ ๑ คน

(๓) ผู้แทน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือกจากผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ทรงคุณวุฒิ ฝ่ายละ ๑ คน

(๔) เลขาธิการ ก.พ.หรือผู้แทน

(๕) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๖) อธิการบดีของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบการสอบแข่งขัน

(๗) ให้รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการตาม (๖) ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คัดเลือกมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความเหมาะสมเป็นผู้รับผิดชอบการสอบแข่งขัน และให้อธิการบดีหรือผู้แทนของมหาวิทยาลัยของรัฐที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำเนินการจัดสอบแข่งขันเป็นกรรมการ โดยที่มหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกนั้นมีหน้าที่ผลิตข้อสอบ การตรวจข้อสอบ ประมวลผลคะแนนสอบ หรืองานอื่นที่ กสธ.มอบหมาย

ในการคัดเลือกประธานคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กรรมการตาม (๑) - (๗) ประชุมกันเพื่อคัดเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธาน คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. กำหนดระเบียบขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติ ในกระบวนการบริหารจัดการสอบแข่งขัน เพื่อให้จังหวัดที่ได้รับมอบหมายเป็นศูนย์อำนาจการสอบแข่งขัน ในแต่ละภาค/เขต และมหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้รับผิดชอบการสอบแข่งขัน ถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

๒. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อรับบุคคลเข้ารับราชการในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ประกาศผลการสอบแข่งขันโดยแยกเป็นบัญชีภาค/เขต

๔. พิจารณาคัดเลือกจังหวัดในแต่ละภาค/เขตเป็นศูนย์อำนาจการสอบแข่งขัน และอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อช่วยอำนาจการตามความเห็นสมควร

๕. รายงานผลการสอบแข่งขันให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทราบ อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง

๖. เรื่องอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

ข้อ ๕๙ หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับต่างๆ ให้มีรายละเอียด ดังนี้

๑. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนนให้ทดสอบโดยข้อสอบปรนัย โดยให้คำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการตามระดับตำแหน่งดังนี้

(๑) วิชาความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล กำหนดคะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน ให้ทดสอบความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยการให้สรุปความหรือให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราว หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์หรือสรุปเหตุผลทางการเมือง เศรษฐกิจหรือสังคม หรือให้หาแนวโน้มหรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูลหรือสมมติฐาน หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผลอย่างอื่นซึ่งจะทดสอบความสามารถได้อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

(๒) วิชาภาษาไทย กำหนดคะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน

ให้ทดสอบความรู้และความสามารถในการใช้ภาษา โดยการให้สรุปความและหรือตีความจากข้อความสั้นๆ หรือบทความและให้พิจารณาเลือกใช้ภาษาในรูปแบบต่างๆ จากคำหรือกลุ่มคำประโยคหรือข้อความสั้นๆ หรือให้ทดสอบโดยการอย่างอื่นที่เหมาะสมกับการทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าว

(๓) วิชาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ กำหนดคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน

ให้ทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งและอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ระเบียบงานสารบรรณ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒. ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน
ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยวิธีการสอบข้อเขียนหรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้จะรวมสอบเป็นวิชาเดียวหรืออย่างเดียว หรือแยกสอบเป็นสองวิชาหรือสองอย่าง แต่เมื่อรวมคะแนนทุกแบบทดสอบแล้วต้องได้คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบด้วย

๓. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน
ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานและพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นของผู้เข้าสอบและจากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ที่อาจใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสามารถ ประสบการณ์ ห่วงทีวาทจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จริยธรรมและคุณธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบและบุคลิกภาพอย่างอื่น เป็นต้น

ทั้งนี้ การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้คณะกรรมการประชุมเพื่อกำหนดช่วงคะแนนสูงสุด ต่ำสุด ให้ชัดเจน กรณีกรรมการคนใดให้คะแนนต่างจากเกณฑ์ที่กำหนดให้ถือว่าเสียไปไม่ต้องนำไปคำนวณกับคะแนนของคณะกรรมการอื่นแต่อย่างใด

การดำเนินการทดสอบ ภาค ก ภาค ข และภาค ค อาจดำเนินการทดสอบในคราวเดียวกันหรือดำเนินการทดสอบภาคหนึ่ง ภาคใดก่อนก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันประกาศให้ชัดเจนในประกาศรับสมัครสอบด้วย

ข้อ ๖๐ วิธีการดำเนินการสอบแข่งขัน

ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันสำรวจตรวจสอบตำแหน่งและอัตราว่างให้ถูกต้องและดำเนินการสอบแข่งขัน ดังนี้

๑. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันให้ระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างที่บรรจุแต่งตั้ง

(๒) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครสอบสำหรับตำแหน่งนั้น

(๓) เงินเดือนที่จะได้รับสำหรับตำแหน่งนั้น ตามคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัครสอบ

(๔) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบ

(๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ

(๖) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี

ผู้สอบแข่งขันได้

(๗) เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

(๘) เรื่องอื่นๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันนั้นให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบ ก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการและแจ้งให้จังหวัดทุกจังหวัด หรือจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันด้วยก็ได้

๒. ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบและระเบียบเกี่ยวกับการสอบ วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันนี้ได้เท่าที่จำเป็นและไม่ขัดต่อหลักสูตรแล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

๓. ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ หรือรับสมัครสอบทางอินเทอร์เน็ต โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบแข่งขัน ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขันเสนอประธานกรรมการเพื่อประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบได้ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบโดยจะต้องประกาศการขยายเวลานั้นก่อนวันครบกำหนดวันปิดรับสมัครสอบ

๔. ให้หน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

๕. การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ที่สอบตามหลักสูตรแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ โดยต้องนำคะแนนจากการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) มารวมกัน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

๖. ให้ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสอบแข่งขันสำหรับการสมัครสอบตามอัตราที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด โดยอนุโลม ตามบัญชีอัตราค่าสมัครสอบแข่งขันแนบท้ายค่าธรรมเนียมสอบจะไม่จ่ายคืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่จะเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณายกเว้นเป็นรายกรณีไป

(ความใน ๖. ของข้อ ๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๗) พ.ศ. ๒๕๕๖)

๗. เมื่อได้ดำเนินการสอบแข่งขันเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน รายงานผลการสอบแข่งขันต่อหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน และประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต่อไป

ข้อ ๖๑ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๑. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้จัดเรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) มากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) เท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) มากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) เท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนวิชาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) มากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังได้คะแนนเท่ากันอีกให้ผู้สมัครสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากเอกสารในการสมัครสอบ

๒. บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันอย่างเดียวกันนั้นอีกและได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ได้มีการเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้ง หรือได้มีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้และได้มีการเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งภายในอายุบัญชีที่กำหนดไว้ และต่อมาบัญชีได้ครบระยะเวลาตามที่ระบุ หรือก่อนมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ ให้ถือว่าผู้นั้นยังมีสิทธิได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แต่ทั้งนี้ผู้นั้นจะต้องไปรายงานตัวต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะบรรจุแต่งตั้งไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีอายุครบตามที่ประกาศ หรือวันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๖๒ เงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

๑. การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันนี้ ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อย ๑ ปีไม่มีข้อยกเว้น จึงจะขอโอนไปสังกัดหน่วยงานราชการอื่นได้ อนึ่งเมื่อจังหวัดเจ้าของบัญชีได้ส่งบุคคลใดไปเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีสิทธิปฏิเสธที่จะรับผู้นั้นเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง

๒. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณสมบัติที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

๓. การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งเป็นข้าราชการประเภทอื่นให้ระบุว่าจะรับโอนมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งในระดับและการศึกษาเงินเดือนตามที่ประกาศไว้ เว้นแต่หน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน จะประกาศเป็นการล่วงหน้าว่าจะรับโอนในตำแหน่งและระดับเดิมหรือเทียบเท่าที่ไม่สูงกว่าระดับในระดับควมและอัตราเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

๔. การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้บรรจุแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นเท่านั้น

ข้อ ๖๓ การอนุญาตให้ใช้บัญชี

๑. กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน ให้บรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ไม่อาจอนุญาตให้หน่วยงานอื่นใช้บัญชีเพื่อบรรจุแต่งตั้งได้ เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบตามจำนวนอัตราที่ว่างแล้วหากภายหลังมีตำแหน่งว่างลง อาจแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่อยู่ในลำดับถัดไปให้ดำรงตำแหน่งได้ แต่ต้องบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้

๒. กรณีคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันสามารถอนุญาตให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ประสงค์จะขอใช้บัญชีสอบแข่งขันดังกล่าวสามารถใช้บัญชีเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณสมบัติที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขันแต่ต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดโดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งหน่วยงานที่ขอใช้บัญชีจะต้องมีพื้นที่อยู่ในภาค/เขตที่กำหนด ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการหลังจากที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนครบจำนวนแล้ว

๓. การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นที่มีระดับเดียวกันหรือระดับสูงกว่ามาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าอยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าตำแหน่งที่ขอใช้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และมีคุณสมบัติที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และในขณะที่บรรจุแต่งตั้งจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นหรือบัญชีของศูนย์ภาค/เขตในตำแหน่งนั้นโดยผู้นั้นต้องสมัครใจไปดำรงตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าด้วย

กรณีตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของภาค/เขตไม่มี หรือบรรจุแต่งตั้งครบทั้งบัญชีแล้ว ก็อาจใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของภาค/เขตอื่นได้ตามที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๖๔ การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะราย

ผู้ใดได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

(๑) ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อมีการเรียกรายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้ง

(๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่เจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(๔) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยการโอนแต่ส่วนราชการที่จะบรรจุไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะไม่รับโอน ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุ

(๕) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายตาม (๓) เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารเมื่อออกจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหายและประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก ให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป

การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายตาม (๓) ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิกและเจ้าของบัญชีพิจารณาเห็นว่ามิเหตุจำเป็นอันสมควรจะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมในลำดับสุดท้ายเพื่อบรรจุแต่งตั้งต่อไปก็ได้

ข้อ ๖๕ กรณีการพบทุจริตในการดำเนินการสอบแข่งขัน

กรณีที่มีการตรวจพบว่ามีทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต อันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการระงับการสอบหรือการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการประกาศยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของพนักงานส่วนตำบล กรณีผู้ดำเนินการสอบแข่งขันทุจริตหรือส่อว่าทุจริตในการสอบแข่งขัน ฉบับลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๔๙

ข้อ ๖๖ การรายงานผลการดำเนินการสอบแข่งขัน

เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบให้เป็นธรรม ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขัน

(๑) ให้รายงานการดำเนินการสอบแข่งขันให้สำนักงาน ก.อบต.จังหวัดทราบ โดยส่งสำเนาแต่งตั้งคณะกรรมการ ๑ ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ๒ ชุด ไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ก่อนเริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

(๒) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นให้รายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายใน ๑๕ วันทำการ นับแต่วันประกาศผลการสอบแข่งขันโดยให้ส่งเอกสาร ดังต่อไปนี้

ก. บัญชีกรอกคะแนน ๑ ชุด

ข. สำเนาประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ๑ ชุด

(๓) หากมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือขึ้นบัญชีเพิ่มเติมให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนับแต่วันยกเลิกหรือขึ้นบัญชีนั้น

(๔) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบและอื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันประกาศเปลี่ยนแปลง

๒. กรณีคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ให้รายงานผลตามข้อ ๑. ต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

(ความในข้อ ๕๖ ข้อ ๕๗ ข้อ ๕๘ ข้อ ๕๙ ข้อ ๖๐ ข้อ ๖๑ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๓ ข้อ ๖๔ ข้อ ๖๕ ข้อ ๖๖ ข้อ ๖๗ ข้อ ๖๘ ข้อ ๖๙ ข้อ ๗๐ ข้อ ๗๑ ข้อ ๗๒ ข้อ ๗๓ ข้อ ๗๔ และข้อ ๗๕ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๕) พ.ศ. ๒๕๕๕)

ส่วนที่ ๒ การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ

.....

ข้อ ๗๗ การคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นตามข้อ ๕๔ (๒) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

ข้อ ๗๘ การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก อาจพิจารณาดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสมโดยกำหนดดังต่อไปนี้

(๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก

(๒) ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบล อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในกรณีที่มีเหตุที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันได้ในกรณีดังนี้

(๑) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

(๒) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ

(๓) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษได้

(๔) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(๕) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุผลที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูงเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการ

ข้อ ๘๐ การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวงหรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศตามข้อ ๗๙ (๑) หรือผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะตามข้อ ๗๙ (๒) ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุ ยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมหลักฐาน การศึกษา และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด

(๒) ให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คนประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกบุคคลที่เหมาะสมเป็นประธานกรรมการ

(๓) ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกจากใบสมัคร หลักฐานการศึกษา และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด นอกจากนี้อาจใช้วิธีสัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกก็ได้ และในการจัดลำดับผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจพิจารณากำหนดให้ผู้มีคะแนนผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรสูงเป็นผู้อยู่ในลำดับต้น สามารถได้รับการบรรจุเข้ารับราชการก่อน หรือพิจารณาบรรจุตามองค์ประกอบอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรก็ได้

ข้อ ๘๑ การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษได้ ตามข้อ ๗๙ (๓) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประกาศรับสมัครคัดเลือก ให้ระบุรายละเอียดในเรื่อง ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกสำหรับตำแหน่งนั้น เงินเดือนที่จะได้รับ วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร แบบใบสมัคร คุณวุฒิการศึกษา เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร ทั้งนี้ การประกาศรับสมัครคัดเลือคนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครก่อนวันที่เริ่มรับสมัครคัดเลือก และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วยก็ได้

(๒) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุ ยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมหลักฐานการศึกษา และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด โดยให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเสียค่าธรรมเนียมเข้ารับการคัดเลือก สำหรับตำแหน่งที่สมัครตามอัตรา ดังนี้

- ตำแหน่งระดับ ๑ หรือตำแหน่งระดับ ๒ ตำแหน่งละไม่ต่ำกว่า ๕๐ บาท แต่ไม่เกิน ๑๐๐ บาท
- ตำแหน่งระดับ ๓ ขึ้นไป ตำแหน่งละไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ บาท แต่ไม่เกิน ๒๐๐ บาท

ค่าธรรมเนียมสมัครเข้ารับการคัดเลือกนี้ จะไม่จ่ายคืนให้เมื่อได้มีการรับสมัครเสร็จเรียบร้อยแล้ว

(๓) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกบุคคลที่เหมาะสมเป็นประธานกรรมการ

(๔) คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจพิจารณาคัดเลือกโดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ในการนี้ คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ หรือกรรมการทดสอบการปฏิบัติงานหรือกรรมการอื่นหรือเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

(๕) เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกต่อผู้ดำเนินการคัดเลือก โดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนตาม (๔) เพื่อผู้ดำเนินการคัดเลือกจะได้ประกาศผลการคัดเลือก และบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกตามลำดับต่อไป

(๖) ในกรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก ก็อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกที่เหลืออยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้น หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๘๒ การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ตามข้อ ๗๙ (๔) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการ คัดเลือกดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นใบสมัคร และหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามแบบที่กำหนด พร้อมด้วยสำเนาหลักฐานการศึกษาและสำเนาหลักฐานการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มี ความเสียหายและมารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุเข้ารับราชการภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

(๓) หากองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ว่างอยู่ ให้ดำเนินการ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ ๘๓ การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจาก ได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุผลที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขัน ได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๗๙ (๕) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ผู้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นหนังสือแสดงความจำนงขอบรรจุเข้ารับราชการ และเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันครบกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรที่จะบรรจุผู้นั้นเข้ารับราชการ

(๓) หากองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ว่างอยู่ให้ดำเนินการ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ ๘๔ การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูง เพื่อบรรจุเข้า รับราชการในฐานะผู้ชำนาญการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการ คัดเลือก โดยดำเนินการตามที่กำหนดในหมวด ๕ ข้อ ๑๑๑ ถึง ข้อ ๑๑๕

ข้อ ๘๕ เมื่อได้มีการดำเนินการคัดเลือก ตามที่กำหนดในประกาศนี้ ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก ๑ ชุดและสำเนาประกาศรับ สมัครคัดเลือก ๒ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ก่อนเริ่มรับสมัคร คัดเลือกไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ โดยให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือกจำนวน ๑ ชุด ให้คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบด้วย

(๒) เมื่อการคัดเลือกเสร็จสิ้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานไปยังคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก หรือดำเนินการ คัดเลือกแล้วเสร็จ โดยให้ส่งสำเนาบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก ๑ ชุดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ทราบด้วย

(๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัคร ประกาศผลการคัดเลือกและอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) โดยด่วนที่สุด

ส่วนที่ ๓ การสอบคัดเลือก

ข้อ ๘๖ ในการสอบคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทนก็ได้ โดยให้องค์การ

บริหารส่วนตำบลนั้น เป็นเจ้าของบัญชีสอบคัดเลือก และรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบคัดเลือก

ข้อ ๘๗ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก

๘๗.๑ กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นประธาน
- (๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการสอบคัดเลือกมอบหมาย

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

(๕) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการสอบคัดเลือกหากเป็นกรณีที่สอบคัดเลือกตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้แต่งตั้งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำเนินการสอบคัดเลือก

ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และมีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

๘๗.๒ กรณีร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทนให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นประธาน
- (๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) ผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

(๔) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

(๕) เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

ข้อ ๘๘ คณะกรรมการสอบคัดเลือกอาจแต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง กรรมการด้านอื่นๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน หรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๘๙ ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และ ระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ แล้วให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศเป็นการทั่วไป

ทั้งนี้ การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหาร ให้กำหนดวันสอบคัดเลือกปีละไม่เกิน ๔ ครั้ง ดังนี้

- (๑) ครั้งที่ ๑ ในวันเสาร์ที่สองของเดือนมีนาคม
- (๒) ครั้งที่ ๒ ในวันเสาร์ที่สองของเดือนมิถุนายน
- (๓) ครั้งที่ ๓ ในวันเสาร์ที่สองของเดือนกันยายน
- (๔) ครั้งที่ ๔ ในวันเสาร์ที่สองของเดือนธันวาคม

ข้อ ๙๐ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด โดยแจ้งเป็นหนังสือ

ข้อ ๔๑ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรับสมัครสอบ ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบ ไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ โดยระบุชื่อตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้ง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบ หลักสูตร และวิธีการสอบคัดเลือก กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ และข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ โดยปิดประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบคัดเลือก และแจ้งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทุกจังหวัด ทั้งนี้ จะประกาศทางวิทยุกระจายเสียง หรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันด้วย ก็ได้

ข้อ ๔๒ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ และจะกำหนดให้รับสมัครสอบทางระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ โดยกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

ข้อ ๔๓ ผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือก จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกในวันรับสมัครสอบคัดเลือก

ข้อ ๔๔ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบ ไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

ข้อ ๔๕ การตัดสินใจว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

ข้อ ๔๖ การสอบคัดเลือก จะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค แต่คณะกรรมการสอบคัดเลือก จะกำหนดให้ผู้สมัครสอบ สอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งในคราวเดียวกันหรือดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๕ สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้ เว้นแต่การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงาน ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกโดยทดสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ข้อ ๔๗ ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือก รายงานให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทราบ เพื่อพิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบภาคที่เกิดการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกให้ยกเลิกการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคใดแล้ว ก็ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

กรณีหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริต ให้ประธานกรรมการ พนักงานส่วนตำบลมีอำนาจในการยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้น

ข้อ ๔๘ เมื่อได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกจัดทำบัญชีรายชื่อ ผู้สอบผ่านเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยระบุคะแนนที่ได้ในแต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาค และลำดับที่ที่สอบคัดเลือกได้ รายงานต่อหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อดำเนินการประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ต่อไป

ข้อ ๔๙ การประกาศรายชื่อสอบคัดเลือกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๕ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัว

สอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า เว้นแต่การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้บริหารเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นอยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นอยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ทั้งนี้ ให้ประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านสอบคัดเลือก จำนวน ๒ เท่า ของอัตราว่างตามที่ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก โดยต้องเรียกรายงานตัวผู้สอบคัดเลือกได้ลำดับที่ ๑ ภายใน ๓๐ วันและเมื่อได้มีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตามจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้งแล้ว บัญชีสำรองให้ยกเลิก

ข้อ ๑๐๐ การดำเนินการสอบคัดเลือกให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกดำเนินการ ดังต่อไปนี้

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

(๒) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำเนาประกาศผลการสอบคัดเลือก และบัญชีการออกคะแนน จำนวน ๑ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลภายใน ๕ วันทำการ นับตั้งแต่วันประกาศผลสอบคัดเลือก

(๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบหรืออื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลง

(ความในข้อ ๘๖ ข้อ ๘๗ ข้อ ๘๘ ข้อ ๘๙ ข้อ ๙๐ ข้อ ๙๑ ข้อ ๙๒ ข้อ ๙๓ ข้อ ๙๔ ข้อ ๙๕ ข้อ ๙๖ ข้อ ๙๗ ข้อ ๙๘ ข้อ ๙๙ ข้อ ๑๐๐ และข้อ ๑๐๑ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๕๘)

ส่วนที่ ๔ การคัดเลือก

.....

ข้อ ๑๐๒ การคัดเลือกตาม ๕๔ (๔) เพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการ

การคัดเลือกอาจดำเนินการโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ วิธีประเมิน หรือวิธีอื่นใด วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยให้คำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการและผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(ความในข้อ ๑๐๒ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๔) พ.ศ. ๒๕๕๐)

ข้อ ๑๐๓ การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการได้ ๓ กรณี ดังนี้

(๑) การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ

(๒) การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นนอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

(๓) การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับ ตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

(การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามข้อ ๑๐๓ (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ หรือตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๒ กรณีตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีหรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ)

ข้อ ๑๐๔ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบตามข้อ ๑๐๓ (๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดในหมวด ๙ ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

(๒) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการประเมินบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น

(๓) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแบบประเมินบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานตาม (๒) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

(ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) การประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

(ง) สรุปความเห็นในการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

(๔) เกณฑ์การตัดสินใจประเมินว่าพนักงานส่วนตำบลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ.กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือน

(๕) ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ ๑๐๕ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอก ระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามข้อ ๑๐๓ (๒) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้ดำเนินการ หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามที่กำหนดในหมวด ๙ ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

(๒) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน โดยให้มีคณะกรรมการประกอบด้วย

(ก) ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย ๑ ระดับหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(ข) กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือ

ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน

(ค) เลขานุการให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งเลขานุการ จำนวน ๑ คน

(ความในข้อ ๑๐๕ (๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๔๘)

(๓) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานที่ผ่านมาของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น

(๔) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม (๒) ดำเนินการประเมินคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานตาม (๓) ตามแบบประเมินท้ายประกาศนี้

(๕) พนักงานส่วนตำบลที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดในแบบประเมินตาม (๔)

(๖) ให้นายกองการบริหารส่วนตำบล พิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ ๑๐๖ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอก ระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะข้อ ๑๐๓ (๒) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดในหมวด ๙ ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

(๒) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานโดยองค์ประกอบของคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(๓) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลผู้นั้น

(๔) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม (๒) กำหนดแบบ และวิธีการประเมินคุณสมบัติ ของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ตาม (๓) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน ด้านความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติ การรับราชการ

(ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) การประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

(ง) เอกสารแสดงผลงานทางวิชาการในตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

(จ) สรุปความเห็นในการประเมินของคณะกรรมการประเมิน

(๕) เกณฑ์การตัดสินการประเมินว่าพนักงานส่วนตำบลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือน

(๖) ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ ๑๐๗ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับ ตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อ ๑๐๓ (๔) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการ คัดเลือก ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดำเนินการแทนให้ก่อน หรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนก็ได้

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่งให้ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า ๗ คน ประกอบด้วย
 - ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นประธาน (ก.อบต.จังหวัด) ๑ คน
 - ผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เป็นกรรมการ (ก.อบต.จังหวัด) ๒ คน
 - ผู้ทรงคุณวุฒิ ๑ คน เป็นกรรมการ
 - นายกองค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 - ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ
 - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
 - ผู้แทนพนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง เป็นเลขานุการ

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้ดำเนินการโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีการประเมินหรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีตามความเหมาะสม โดยกำหนดรายการดังต่อไปนี้

๒.๑ เกณฑ์ในการคัดเลือก

เกณฑ์ในการคัดเลือกควรพิจารณาว่าผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกแต่ละคนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และผลงานในอดีต วิสัยทัศน์การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก ประวัติการรับราชการตลอดจนมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่าง ๆ อย่างไร โดยให้ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกจัดทำและนำเสนอวิสัยทัศน์ในการเข้าดำรงตำแหน่งที่จะเข้ารับการคัดเลือก และนำเสนอผลงานในอดีตที่ประสบความสำเร็จอันเกิดจากการบริหารงานของผู้เข้ารับการคัดเลือกมาแล้ว ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๒.๑.๑ สมรรถนะหลักทางการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่น ๆ จำนวน ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณาจาก

(๑) วิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน ๔๐ คะแนน ความรอบรู้งานในหน้าที่ พิจารณาจากความรู้งานในหน้าที่ของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันทางเศรษฐกิจสังคม และการเมือง โดยพิจารณาจาก

(ก) วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก จำนวน ๒๐ คะแนน

วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะขอรับการคัดเลือก ผู้เข้ารับการคัดเลือก จะต้องจัดทำเอกสารเพื่อแสดงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก โดยควรจะนำเสนอข้อมูลด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ข้อมูลส่วนบุคคล
- แนวคิดในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก
- แนวทางพัฒนางานในหน้าที่
- แนวทางพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหากได้รับการคัดเลือก

(ข) ผลงานที่ประสบความสำเร็จในอดีต จำนวน ๒๐ คะแนน

ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จมาแล้ว และเกิดผลดีและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ สามารถที่จะนำไปเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นหรือหน่วยงานส่วนราชการอื่นได้ เช่น การจัดโครงการใหม่ ๆ ที่ประชาชนได้รับประโยชน์จำนวนมาก ๆ หรือ

การคิดค้นแนวทางบริหารงานใหม่ ๆ และสามารถนำไปปฏิบัติจนประสบผลสำเร็จได้ผลดียิ่ง โดยให้จัดทำเป็นเอกสารนำเสนอคณะกรรมการคัดเลือก (อาจจัดทำร่วมกับวิสัยทัศน์ก็ได้)

(๒) ความสามารถในการบริหาร ๓๐ คะแนน พิจารณาจาก

(ก) ความรู้ในการบริหาร จำนวน ๑๐ คะแนน เช่น หลักการบริหารสมัยใหม่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารเชิงกลยุทธ์ เทคนิคการบริหารต่าง ๆ

(ข) ความสามารถในการบริหารอย่างมืออาชีพ จำนวน ๑๐ คะแนน พิจารณาจากการตัดสินใจการคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ ปฏิภาณไหวพริบความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ปัญหาเฉพาะหน้าของผู้เข้ารับการคัดเลือก

(ค) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑๐ คะแนน พิจารณาจากการยืดหยุ่นและปรับตัว ทักษะในการสื่อสาร การประสานงานกับส่วนอื่น

(๓) บุคลิกภาพและภาวะผู้นำ ๓๐ คะแนน โดยพิจารณาจาก

(ก) ความประพฤติและค่านิยมสร้างสรรคที่จำเป็นสำหรับนักบริหาร พิจารณาจากการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ เช่น มุ่งประโยชน์ของส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ ครองตน ครองงาน โดยธรรม กล่าวคือ กล่าวคิด กล่าวทำ กล่าวนำ กล่าวเปลี่ยน มีความโปร่งใส

(ข) ความอดุสาหะ พิจารณาจากความมีมานะ อดทนและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาให้กับทางราชการ มีความขยันหมั่นเพียร

(ค) มนุษยสัมพันธ์ พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงานทุกระดับ แก้ไขและลดข้อขัดแย้งอันอาจจะเป็นอุปสรรคต่องานราชการและหรือความสามารถในการสร้างสัมพันธ์อันดีกับประชาชนผู้มาติดต่อ รวมทั้งเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือและบริการผู้มาติดต่อ

(ง) ความสามารถในการสื่อความหมาย พิจารณาจากความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม

(จ) ความมั่นคงในอารมณ์ พิจารณาจากความหนักแน่นของสภาวะอารมณ์

(ฉ) ปฏิภาณไหวพริบ พิจารณาจากความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างทันท่วงที และมีเหตุผลเป็นที่ยอมรับได้

๒.๒.๑ คุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ได้แก่

(๑) การได้รับเงินเดือน ๒๐ คะแนน

(๒) วุฒิการศึกษา ๑๕ คะแนน

(๓) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ๒๐ คะแนน

(๔) อายุราชการ ๑๕ คะแนน

(๕) การรักษาวินัย(ย้อนหลัง ๕ ปี) ๑๕ คะแนน

(๖) ความดีความชอบ(ย้อนหลัง ๕ ปี) ๑๕ คะแนน

๒.๒ วิธีคัดเลือก

กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยอาจใช้วิธีสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมของผู้สมัครตามที่ประกาศไว้ในประกาศรับสมัครคัดเลือก โดยกำหนดให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกจะต้องจัดทำเอกสารในเรื่องวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ขอรับการคัดเลือก ตลอดจนจัดทำเอกสารแสดงผลงานที่ประสบความสำเร็จ โดยต้องยื่นเอกสารตามจำนวนชุดที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันรับสมัครตามที่

กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครและให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จต่อคณะกรรมการคัดเลือก ในวันที่เข้ารับการคัดเลือกตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัคร

๒.๓ ขั้นตอนการคัดเลือก

๒.๓.๑ เมื่อจะมีการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งว่างแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่งและข้อมูลต่าง ๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา เช่น หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความสามารถที่ต้องการของแต่ละตำแหน่ง เป็นต้น (ตามแบบแนบท้าย) ให้คณะกรรมการคัดเลือกที่องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งวิเคราะห์งานในตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง กำหนดความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง หรือเป็นการกำหนดว่าพฤติกรรมแบบใดหรือคุณลักษณะแบบใดของผู้เข้ารับการคัดเลือกที่จะสามารถทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ สมรรถนะหลักทางการบริหาร การปฏิบัติงานในหน้าที่ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจพิจารณาแนวคิด ทักษะ ค่านิยมสร้างสรรค์ของนักบริหารที่พึงมีการปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องดำเนินการตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตลอดจนแรงจูงใจที่จะเป็นแรงขับให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จเป็นต้น

๒.๓.๒ คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างให้สอดคล้องกับหลักสูตรและวิธีการคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และประกาศให้ทราบทั่วกัน ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกว่าแต่ละพฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่าง ๆ นั้น ควรจะพิจารณาจากข้อมูลใดประกอบการพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้บริหาร เช่น พิจารณาจากประวัติการทำงาน ประวัติส่วนบุคคล ประสบการณ์ การฝึกอบรม และดูงานผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายในอดีตด้านบริหารการจัดการ วิสัยทัศน์ เป็นต้น

(๒) กำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรืออาจใช้วิธีการอื่นเพิ่มเติม โดยให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกนำเสนอวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จที่ผ่านมา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของบุคคลในตำแหน่งที่เปิดคัดเลือก ทั้งนี้ให้ระบุจำนวนเอกสารที่ต้องจัดส่ง กำหนดวันส่งเอกสารวิสัยทัศน์และผลงานและกำหนดเสนอวิสัยทัศน์และผลงานในวันคัดเลือก (สัมภาษณ์)

(๓) ให้ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่รับสมัคร โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ และให้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และให้ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่ดำเนินการคัดเลือก ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

(๔) การประกาศรับสมัคร และรับสมัคร ให้กำหนดวันคัดเลือกให้พร้อมกันทั่วประเทศปีละไม่เกิน ๔ ครั้ง ดังนี้

- ๑) ครั้งที่ ๑ วันเสาร์ที่สองของเดือนมีนาคม
- ๒) ครั้งที่ ๒ วันเสาร์ที่สองของเดือนมิถุนายน
- ๓) ครั้งที่ ๓ วันเสาร์ที่สองของเดือนกันยายน
- ๔) ครั้งที่ ๔ วันเสาร์ที่สองของเดือนธันวาคม

(๕) ให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกเสนอเอกสารแสดงวิสัยทัศน์และผลงานที่ประสบความสำเร็จตามจำนวนที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครต่อคณะกรรมการคัดเลือกในวันรับสมัคร เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกได้ศึกษาพิจารณาก่อน

(๖) ในการดำเนินการคัดเลือก ให้เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกเสนอรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วน และอยู่ใน

หลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ต่อคณะกรรมการคัดเลือก โดยข้อมูลดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้

(ก) รายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความต้องการของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง เช่น ขอบเขตของงานในหน้าที่ของตำแหน่ง ลักษณะงานเทคนิคและวิธีการทำงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับตำแหน่งอื่น และข้อมูลอื่น ๆ เกี่ยวกับงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้ดุลพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกตลอดจนคุณลักษณะของบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เป็นต้น

(ข) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประวัติการรับราชการ และประวัติส่วนตัวของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก เสนอชื่อเพื่อรับการพิจารณาความเหมาะสมทุกคน รวมทั้งประวัติการศึกษาการฝึกอบรม ผลงาน ประสบการณ์ ความสามารถ ความชำนาญ หรือคุณลักษณะพิเศษ ผลงานสำคัญพิเศษหรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถของข้าราชการ ประวัติทางวินัยในอดีตของพนักงานผู้นั้น ซึ่งควรเป็นข้อมูลที่เก็บอย่างเป็นระบบ และได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมให้สมบูรณ์และทันสมัยอยู่เสมอ

(ค) ข้อมูลย้อนหลัง ๒ ปี เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกทุกคน

๒.๔ ให้คณะกรรมการคัดเลือกประมวลคะแนนจากการดำเนินการคัดเลือกแล้วจัดลำดับจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดไปหาผู้ที่ได้คะแนนต่ำสุดและให้พิจารณาผู้ที่มีอยู่ในลำดับที่ดีกว่าจะได้รับการแต่งตั้งก่อนผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไป และหากคะแนนของแต่ละบุคคลปรากฏว่าคะแนนรวมเท่ากันให้จัดลำดับผู้ที่ได้คะแนนเท่ากัน ดังนี้

(ก) ถ้าคะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาจากคะแนนสัมภาษณ์ก่อน

(ข) ถ้าคะแนนสัมภาษณ์เท่ากันให้พิจารณาจากผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับปัจจุบันก่อน

(ค) ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งและระดับพร้อมกันให้พิจารณาจากเงินเดือนมากกว่า

(ง) ถ้าเงินเดือนเท่ากัน ให้พิจารณาจากอายุราชการ

(จ) ถ้าอายุราชการเท่ากัน ให้พิจารณาจากเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูงกว่า

(ฉ) ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นเดียวกันให้พิจารณาผู้ใดได้รับก่อน

(ช) ถ้าได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในชั้นเดียวกันพร้อมกันให้พิจารณาผู้ใดมีอายุมากกว่า

๒.๕ เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยให้ระบุคะแนนที่ได้ไว้ในประกาศด้วย เพื่อจะได้ประกาศผลการคัดเลือก และแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกตามลำดับต่อไป

๒.๖ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งตามลำดับที่ในประกาศผลการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (กอบต.จังหวัด)

๒.๗ ในกรณีที่ผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก ก็อาจให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่อยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้นให้ดำรงตำแหน่งได้ ภายใน ๖๐ วัน หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลพินิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๐๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานการดำเนินการคัดเลือก ดังนี้

(๑) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ๑ ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครเข้ารับการคัดเลือก ๒ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ โดยให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือก ๑ ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทราบด้วย

(๒) เมื่อการคัดเลือกเสร็จสิ้นให้องค์การบริหารส่วนตำบล รายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ภายใน ๕ วันทำการนับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก โดยให้ส่งเอกสาร ดังต่อไปนี้

- สำเนาบัญชีการกรอกคะแนน ๑ ชุด
- สำเนาประกาศผลการคัดเลือก ๑ ชุด

(๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครเข้ารับการคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการคัดเลือก ประกาศผลการคัดเลือก และอื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิม ให้รายงานสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) โดยด่วนที่สุด

(ความในข้อ ๑๐๓ ข้อ ๑๐๔ ข้อ ๑๐๕ ข้อ ๑๐๖ ข้อ ๑๐๖ ข้อ ๑๐๗ และข้อ ๑๐๘ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๓)

หมวด ๑๓

การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

.....

ข้อ ๓๕๗ ในหมวดนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการที่องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศจัดตั้งขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่รวมถึงลูกจ้างของกิจการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้าง จากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราวหรือจากยอดเงินอื่นใด

“ลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงาน” หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งมีความรู้ความชำนาญในงานเฉพาะอย่าง ที่จะต้องปฏิบัติเป็นอย่างดี ทั้งเคยปฏิบัติงานชนิดนั้นมานานไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยมีใบรับรองความรู้ ความชำนาญและความสามารถในการทำงานจากสถานที่ทำงานเดิมที่ผู้นั้นเคยปฏิบัติงานมาแล้ว

“เวลาทำงานปกติ” หมายความว่า เวลาทำงานของทางราชการ หรือเวลาอื่นใดที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตามลักษณะงานให้เป็นเวลาทำงานปกติ

“วันหยุดประจำสัปดาห์” หมายความว่า วันอาทิตย์ หรือวันอื่นใดที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมตามลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาจกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นสองวันก็ได้

“วันหยุดพิเศษ” หมายความว่า วันหยุดที่ทางราชการประกาศเป็นวันหยุดราชการ นอกจากวันหยุดประจำสัปดาห์

“ค่าจ้างอัตราปกติ” หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบตามอัตราที่กำหนดจ่ายให้ลูกจ้างสำหรับการปฏิบัติงานปกติ

“ค่าจ้างรายเดือน” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายเดือน รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

“ค่าจ้างรายวัน” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายวันในวันทำงานปกติ รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

“ค่าจ้างรายชั่วโมง” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายชั่วโมงในวันทำงานปกติ รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

“ค่าจ้างนอกเวลา” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงเนื่องจากต้องปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ

“ค่าจ้างในวันหยุด” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงกรณีสั่งให้ปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษ

“ค่าอาหารทำการนอกเวลา” หมายความว่า ค่าอาหารที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายเดือนเนื่องในการปฏิบัติราชการนอกเวลาทำการปกติหรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ

“เงินช่วยพิเศษ” หมายความว่า เงินช่วยเหลือค่าทำศพของลูกจ้างที่จ่ายในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการ

“ท้องถิ่นอื่น” หมายความว่า ท้องถิ่นที่ลูกจ้างต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนสังกัด

“ฝึกอบรม” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรม การสัมมนา หรือการปฏิบัติงานโดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยกรนั้น และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าฝึกอบรมหรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

“ดูงาน” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

ส่วนที่ ๑

คุณสมบัติของลูกจ้าง

.....

ข้อ ๓๕๘ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้าง อย่างน้อยจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปี

(ความในข้อ ๓๕๘ (๒) แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๕๒)

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๕) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด สำหรับพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- (ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (ข) วัณโรคในระยะอันตราย
 - (ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ
 - (จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง
 - (๖) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักรักษาหรือถูกสั่งให้ออกจากการรักษาไว้ก่อนตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น
 - (๗) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม
 - (๘) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (๙) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (๑๐) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (๑๒) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น
 - (๑๓) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น
 - (๑๔) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ
- ข้อ ๓๕๙ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจพิจารณาข่มขืนการจ้างลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงานสำหรับลูกจ้างผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ ๓๕๘ (๑๐) เป็นรายบุคคลได้
- (ความในข้อ ๓๕๙ วรรคแรก แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๕๒)
- เพื่อประโยชน์ทางราชการ ผู้ที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๓๕๘ (๗) (๙) (๑๐) หรือ (๑๔) คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณาข่มขืนให้เข้ารับราชการได้ หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๓๕๘ (๑๑) หรือ (๑๒) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงาน หรือราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๓๕๘ (๑๓) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช้เป็นกรณีออกจากงานหรือราชการเพราะกระทำความผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจพิจารณาข่มขืนให้เข้ารับราชการได้ สำหรับการขอยกเว้นและการพิจารณาข่มขืนในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามให้นำขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดสำหรับพนักงานส่วนตำบลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๒

การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราค่าจ้าง และการแต่งตั้ง

.....

ข้อ ๓๖๐ การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งของลูกจ้าง และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามประกาศกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ข้อ ๓๖๑ ตำแหน่งลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งกำหนดตำแหน่งนอกเหนือจากตำแหน่ง ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตามข้อ ๓๖๐ หากตำแหน่งว่างลงให้ยุบเลิก หรือปรับแก้ไขให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ ๓๖๐

ข้อ ๓๖๒ ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการพลเรือนในสายผู้ปฏิบัติงานให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(๑) กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเหมือนตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนั้น และกำหนดคุณวุฒิที่ไม่สูงเกินความจำเป็นต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) กำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และไม่ให้ซ้ำหรือเหมือนกับชื่อตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓๖๓ ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลัง ให้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและชื่อตำแหน่งเหมือนตำแหน่งลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังตำแหน่งนั้น

ข้อ ๓๖๔ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้กำหนดระยะเวลาการจ้างให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานและให้มีภารกิจปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

ข้อ ๓๖๕ การกำหนดจำนวนตำแหน่งลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้นลูกจ้างที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดว่าจะมีตำแหน่งใด ในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ ๓๖๖ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) มีอำนาจกำหนดตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๓๖๗ การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓๖๘ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้નાข้อกำหนดในประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และประกาศกำหนดการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๓๖๙ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของท้องถิ่นและไม่ให้มีภาระผูกพันด้านสวัสดิการของลูกจ้างมากเกินไป ให้พิจารณาปรับใช้อัตรากำลังลูกจ้างประจำที่มีอยู่เดิมก่อน หากมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างให้พิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวก่อน หรือพิจารณาจ้างเหมาบริการ และควรจ้าง ลูกจ้างประจำให้น้อยที่สุด โดยให้คำนึงถึงการควบคุมงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ไม่ให้สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ข้อ ๓๗๐ ตำแหน่งลูกจ้างที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลจะมีตำแหน่งใดในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามความตกลงกับสำนักงานงบประมาณ

ข้อ ๓๗๑ การจ้างลูกจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการโดยวิธีการคัดเลือก โดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๓ คน เพื่อดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง อาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ วิธีใด วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

ข้อ ๓๗๒ อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓๗๓ การให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับค่าจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายประกาศนี้

(ความในข้อ ๓๗๒ และข้อ ๓๗๓ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔๑) พ.ศ. ๒๕๕๔)

ข้อ ๓๗๔ การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓๗๕ การให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างกลุ่มเงินเดือน ให้เป็นไปตามบัญชีเปรียบเทียบขั้นค่าจ้างแต่ละกลุ่มเงินเดือน กรณีลูกจ้างประจำได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างกลุ่มเงินเดือนท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓๗๖ อัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับตำแหน่งลูกจ้างประจำให้ได้รับอัตราค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างประจำนั้น

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลหรือข้าราชการพลเรือนให้ได้รับอัตราค่าจ้างในอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนั้น

(๓) ลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงานให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับและอัตราที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เห็นสมควร

ข้อ ๓๗๗ การจ้างลูกจ้างที่มีเงื่อนไขให้จ้างจากผู้มีคุณวุฒิ ให้จ้างในอัตราค่าจ้างตามวุฒิ และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกรณีจ้างผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศให้ถืออัตราค่าจ้างตามอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ข้อ ๓๗๘ การจ้างลูกจ้าง ให้ดำเนินการจ้างจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ของผู้ได้รับการคัดเลือกตามข้อ ๓๗๑

ข้อ ๓๗๙ การจ้างลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงาน ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดอัตราค่าจ้างตามความเห็นสมควรตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างตามข้อ ๓๗๖ (๓)

ข้อ ๓๘๐ การจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างให้ดำรงตำแหน่งใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)

ข้อ ๓๘๑ การโอนลูกจ้างประจำระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือกับหน่วยราชการอื่น อาจกระทำได้ ในกรณีเจ้าตัวสมัครใจและผู้มีอำนาจจ้างทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอม ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งหรือให้พ้นจาก

ตำแหน่งแล้วแต่กรณี ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้นับเวลาการทำงานต่อเนื่องกัน

ข้อ ๓๘๒ ลูกจ้างประจำผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว ประสงค์จะกลับเข้ารับราชการ หากองค์การบริหารส่วนตำบลต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งจ้าง และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบล โดยอนุโลม

ข้อ ๓๘๓ ลูกจ้างประจำผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย ถ้าประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม

ข้อ ๓๘๔ การแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ที่กำหนดในข้อ ๓๖๐

ส่วนที่ ๔

การสรรหา และการเลือกสรร

.....

ข้อ ๔๑๗/๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วย กระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ ๔๑๗/๑๙ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่งใดแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของพนักงานจ้าง ลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสิน และเงื่อนไขการจ้างอื่นๆ ตลอดจนกำหนดวันและเวลาของกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบ

ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้ผู้สมัครเสียค่าธรรมเนียมการสมัคร ตำแหน่งละไม่เกิน ๑๐๐ บาท ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

(๔) หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

(ก) ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

(ข) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และ

(ค) คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

(๕) ให้กำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็นและความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(๖) วิธีการประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่ง สามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลาย ๆ เรื่อง สามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลองการตรวจสอบกับบุคคลที่อ้างอิง หรืออื่น ๆ

ทั้งนี้ ได้กำหนดแบบตัวอย่าง การกำหนดและการประเมินสมรรถนะ ดังเอกสารแนบท้ายหลักเกณฑ์ฯ นี้

(๗) เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

(๘) ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

(ก) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(ข) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงาน เป็นกรรมการ
หรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร

(ค) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ในการเลือกสรรตำแหน่งที่นายกองการบริหารส่วนตำบลเห็นสมควร ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจากภายในหรือภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ร่วมเป็นคณะกรรมการ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นเป็นคณะกรรมการด้วย

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ภายใต้หลักการตามข้อ ๔๑๗/๑๘

ข้อ ๔๑๗/๒๐ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายกองการบริหารส่วนตำบล เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้างโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต่อไป

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า ๑ ปี

ในกรณีที่ มีผู้ผ่านการเลือกสรรมากกว่าจำนวนอัตราว่าง และภายหลังมีอัตราว่างในงานลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถใช้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ นายกองการบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ก็อาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรที่ยังไม่หมดอายุก็ได้

ข้อ ๔๑๗/๒๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใดแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ให้นายกองการบริหารส่วนตำบล และผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหา และเลือกสรร กำหนดขอบข่ายงานของตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ และเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่เห็นสมควร โดยให้จัดทำเป็นประกาศรับสมัคร ปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้ผู้สมัครเสียค่าธรรมเนียมการสมัคร ตำแหน่งละไม่เกิน ๒๐๐ บาทได้

(๓) ระยะเวลาในการรับสมัครและหลักเกณฑ์การเลือกสรร ให้นำข้อ ๔๑๗/๑๙ (๓), (๔), (๕), (๖) และ (๗) มาใช้โดยอนุโลม

(๔) ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ประกอบด้วย

(ก) นายกองการบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองการบริหารส่วนตำบล

ที่นายกองการบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

เป็นประธาน

(ข) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้อง

เป็นกรรมการ

กับตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร จำนวนอย่างน้อยสองคน

(ค) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการส่วนที่รับผิดชอบงานหรือ

เป็นกรรมการ

โครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร

(ง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ภายใต้หลักการตามข้อ ๔๑๗/๑๘

ข้อ ๔๑๗/๒๒ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษแล้ว ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดจ้าง โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๖๐ วัน

ข้อ ๔๑๗/๒๓ ผู้ได้รับการสรรหาและเลือกสรรให้เป็นพนักงานจ้าง จะต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ประกาศ ณ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

เกษมศักดิ์ แสนโกชน์

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุรินทร์

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุรินทร์

ลักขิกา/เพิ่มเติม

๖ มกราคม ๒๕๖๕

นพกาญจน์/ตรวจ

๖ มกราคม ๒๕๖๕