



หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหัน อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๒ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ กลาง พนักงานส่วนตำบลในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๔๗ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหัน อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู ในฐานะองค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู) หมวดที่ ๔ ข้อ ๑๘ ถึงข้อ ๒๓ มายึดถือปฏิบัติและเป็นหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

หมวด ๔
การสรรหาและการเลือกสรร

ข้อ ๑๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างโดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ ๑๙ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่งใดแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังนี้

(๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำประกาศรับสมัครซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของพนักงานจ้าง ลักษณะงานชื่อตำแหน่งความรับผิดชอบของตำแหน่งระยะเวลาการจ้างค่าตอบแทนที่จะได้รับคุณสมบัติของผู้มีสิทธิ์สมัครหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรเกณฑ์การตัดสินเงื่อนไขการจ้างอื่นๆตลอดจนกำหนดวันและเวลาของกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิ์สมัครทราบ

ประกาศสมัครนั้นให้ปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบล อาจกำหนดให้ผู้สมัครเสียค่าธรรมเนียมการสมัครตำแหน่งและไม่เกิน ๑๐๐ บาทได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครได้ตามความเหมาะสมแต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

(๔) หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลักสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดซึ่งประกอบด้วย

(ก) ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

(ข) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและ

(ค) คุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

(๕) ให้กำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็นและความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(๖) วิธีการประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดโดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลายๆ เรื่องสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง การตรวจสอบกับบุคคลที่อ้างอิง หรืออื่นๆ

ทั้งนี้ ได้กำหนดแบบอย่าง การกำหนดและการประเมินสมรรถนะ ดังเอกสารแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

(๗) เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

แก้ไขเพิ่มเติม ให้ยกเลิกความใน (๘) ของข้อ ๑๙ ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๘) ภายหลังจากประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| (ก) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธาน |
| (๒) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร | เป็นกรรมการ |
| (ค) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ” |

ในการเลือกสรรตำแหน่งที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลเห็นควร ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจากภายในหรือภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมเป็นคณะกรรมการ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการด้วย

คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ภายใต้อำนาจการตามข้อ ๑๘

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการดำเนินการต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล เพื่อประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต่อไป

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า ๑ ปี

ในกรณีที่ผู้ผ่านการเลือกสรรมากกว่าจำนวนอัตราว่าง และภายหลังกมีอัตราว่างในงานลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถใช้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้นายกองคการบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ก็อาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรที่ยังไม่หมดอายุก็ได้

ข้อ ๒๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการกลางพนักงานงานส่วนตำบลเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใดแล้วให้ดำเนินการการหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลและผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร กำหนดขอบข่ายงานของตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ และเงื่อนไขการจ้างอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่เห็นสมควร โดยให้จัดทำเป็นประกาศรับสมัครปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้ผู้สมัครเสียค่าธรรมเนียมการสมัคร ตำแหน่งละไม่เกิน ๒๐๐ บาทได้

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

(๔) ภายหลังจากประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน ประกอบด้วย

- (ก) นายองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธาน
- (ข) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง
ที่จะสรรหาและเลือกสรร จำนวนอย่างน้อยสองคน เป็นกรรมการ
- (ค) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการส่วนที่รับผิดชอบงานหรือ
โครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ
- (ง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานและเลขานุการ

คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศนี้ ภายใต้อำนาจตามข้อ ๑๘

ข้อ ๒๒ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษแล้ว ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดจ้าง โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๖๐ วัน

ข้อ ๒๓ ผู้ได้รับการสรรหาและเลือกสรรให้เป็นพนักงานจ้าง จะต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่กำหนดแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

เอกสารประกอบ

๑. ประกาศ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐
๔. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑
๕. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 มาตรา 14 ประกอบมาตรา 22 และมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ 2/2547 เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2547 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ 6/2547 เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2547 จึงมีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในมาตรฐานทั่วไปนี้

"พนักงานจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อปฏิบัติงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

"สัญญาจ้าง" หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานจ้างตามมาตรฐานทั่วไปนี้

"พนักงานจ้างตามภารกิจ" หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานส่วนตำบล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล

"พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ" หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือความชำนาญพิเศษ หรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษเฉพาะด้าน อันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนั้น ๆ

"พนักงานจ้างทั่วไป" หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้น ๆ ไม่เกิน 1 ปี

"ค่าตอบแทน" หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ตามอัตราที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้

"ค่าตอบแทนพิเศษ" หมายความว่า เงินที่จ่ายเพิ่มให้กับพนักงานจ้าง เมื่อมีผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงาน คุณภาพงาน และปริมาณงาน ในระดับดีเด่น

"การสรรหา" หมายความว่า การประกาศรับสมัครบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดจำนวนหนึ่ง เพื่อทำการเลือกสรร

"การเลือกสรร" หมายความว่า การพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมด และทำการคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมที่สุด

ข้อ 2 บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์ หรือมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ที่กำหนดให้พนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ไปถือว่าพนักงานจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดที่กำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลประกาศกำหนดให้ พนักงานจ้างประเภทใดหรือตำแหน่งในลักษณะงานใดได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในบางเรื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง

หมวด 1 พนักงานจ้าง

ข้อ 3 พนักงานจ้างมีสามประเภท ดังต่อไปนี้

- (1) พนักงานจ้างตามภารกิจ
- (2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (3) พนักงานจ้างทั่วไป

ตำแหน่งพนักงานจ้างลักษณะงานใดจะมีชื่อตามลักษณะงานนั้น กรณีที่มีลักษณะงาน สันนิษฐานหรือส่งเสริมการทำงานของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใด จะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งงานนั้น

ข้อ 4 ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน 60 ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อายุไม่เกิน 70 ปี
- (3) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้าม เบื้องต้น สำหรับพนักงานส่วนตำบล
- (5) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ใน พรรคการเมือง
- (6) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่น
- (7) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกเพราะกระทำความผิด ทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (9) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่น ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

หมวด 2
การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง

ข้อ 5 ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด และเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว ต้องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เห็นชอบด้วย

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

- (1) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่
 - (1.1) ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ
 - (1.2) ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ
 - (1.3) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ
- (2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (3) พนักงานจ้างทั่วไป

ข้อ 6 การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานจ้าง ตามข้อ 5 ให้เป็นไปดังนี้

(1) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า 5 ปี

ทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ หรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

(2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(2.1) ลักษณะงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นงานที่มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (ก) เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานหรือโครงการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับในวงกว้างด้านนั้น ๆ และ
- (ข) เป็นงานหรือโครงการที่มีภารกิจหรือเป้าหมายชัดเจน และมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดแน่นอน โดยได้รับอนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้ดำเนินการได้ภายในวงเงินงบประมาณตามข้อบัญญัติ และ
- (ค) เป็นงานหรือโครงการที่มีความสำคัญเร่งด่วน ที่ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว และ
- (ง) เป็นงานหรือโครงการที่ไม่อาจหาผู้ปฏิบัติที่เหมาะสมในหน่วยงานได้ และ
- (จ) เป็นงานที่เกี่ยวกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านกฎหมาย ด้านการวางแผน ด้านการส่งเสริมการลงทุนและอาชีพ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการสาธารณสุข ด้านวิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น

(2.2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิการศึกษาเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และเคยรับราชการในตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป หรือมีประสบการณ์และผลงานในการบริหารงานภาคเอกชน อันเป็นที่ยอมรับในวงการ วิชาการ หรือวงการที่เกี่ยวข้องกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านนั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า 20 ปี

ข้อ 7 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสี่ปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ตาม แนวทางการจัดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด 3

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อความเห็นชอบ

ในกรณีที่มิได้เหตุผลความจำเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 8 การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดใน หมวด 4

ข้อ 9 การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลก่อน จึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง กับผู้ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

ข้อ 10 การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด เครื่องแบบพิธีการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ข้อ 11 วันเวลาการทำงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ มาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์ ที่กำหนดสำหรับพนักงานส่วนตำบล เว้นแต่วิธีการทำงานในกรณีที่ไม่ต้องอยู่ปฏิบัติงานประจำองค์การ บริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ซึ่งอาจแตกต่างกันได้ตามหน้าที่ ของพนักงานจ้างในแต่ละตำแหน่ง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

หมวด 3

ระเบียบว่าด้วยการรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ 12 การกำหนดจำนวนพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นกรอบอัตราค่าจ้าง โดยพิจารณาเป็นรอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความเหมาะสมสำหรับแนวทางในการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง พนักงานจ้าง ให้มีแผนการและแบบในการจัดจ้างแก่อัตราค่าจ้างสามัญ ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาใช้โดยชอบด้วย

การกำหนดจำนวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะมีพนักงานจ้างให้ประจำตำแหน่งได้ ต้องมีรายได้โดยไม่มีเงินอุดหนุนตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป โดยมีพนักงานจ้างผู้เสียอากรพิเศษได้ไม่น้อยกว่า

ข้อ 13 ให้ผู้ดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำการรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างให้มีขึ้นภายในเดือนสิงหาคม โดยให้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่มาตรฐานค่าจ้างมีผลใช้บังคับ หากองค์การบริหารส่วนตำบลใดไม่ดำเนินการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบ เพื่อพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ข้อ 14 ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างแล้วแต่ยังไม่ปฏิบัติตามข้อ 13 ให้มีผู้จ้างพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงาน และมีใบประมาณค่าจากการที่อัตราค่าจ้างไม่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นดำเนินการจ้างโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้ โดยให้ถือกรอบอัตราค่าจ้างประจำที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้พิจารณาเห็นชอบแล้ว เป็นกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างไปพลางก่อน ทั้งนี้ ให้หักจำนวนตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้ขออนุญาตจ้าง และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ได้ดำเนินการจ้างแล้ว

ข้อ 15 ในการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง โดยให้ถือกรอบอัตราค่าจ้างประจำที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบแล้ว เป็นกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างไปพลางก่อน ตามข้อ 14 นั้น เพื่อเป็นพื้นฐานในการดำเนินการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดตั้งเจ้าหน้าที่ดูแลค่าจ้างประจำที่ตามลักษณะงานของพนักงานจ้างก่อน และพิจารณาตามภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าควรมีกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างในแต่ละประเภทแต่ละลักษณะงานจำนวนเท่าไร โดยในการขออนุญาตจ้างพนักงานจ้างต้นงบประมาณให้เป็นอัตราค่าจ้างประจำและถูกจ้างชั่วคราวเต็มเท่าไป

ข้อ 16 ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดจำเป็นต้องจ้างพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ตามนโยบายรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกเหนือจากกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างที่ได้กำหนดไว้ และมีงบประมาณสำหรับการดำเนินการแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลนั้น ก่อนที่จะดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างได้ และรายงานผลการดำเนินการให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อขอความเห็นชอบในการทำสัญญาจ้าง

ข้อ 17 ให้สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จัดส่งสำเนากรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว ให้สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบ ภายใน 30 วัน นับแต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ

หมวด 4

การสรรหา และการเลือกสรร

ข้อ 18 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ 19 การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่งได้แล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(1) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของพนักงานจ้าง ลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ตลอดจนกำหนดวันและเวลาของกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบ

ประกาศรับสมัครนั้น ให้เปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้ผู้สมัครเสียค่าธรรมเนียมการสมัคร ตำแหน่งละไม่เกิน 100 บาท ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(3) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ

(4) หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก "สมรรถนะ" ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

(ก) ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

(ข) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

และ

(ค) คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

(5) ให้กำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็นและความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(6) วิธีการประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลาย ๆ เรื่อง สามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง การตรวจสอบกับบุคคลที่อ้างอิง หรืออื่น ๆ

ทั้งนี้ ได้กำหนดแบบตัวอย่าง การกำหนดและการประเมินสมรรถนะ ดังเอกสารแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

(7) เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

(8) ภายหลังจากประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วย

(ก) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(ข) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงาน หรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ

(ค) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ และเลขานุการ

ในการเลือกสรรตำแหน่ง ที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นสมควร ให้มีผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น ทั้งจากภายในหรือภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบล ร่วมเป็นคณะกรรมการ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้มีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งนั้นเป็นคณะกรรมการด้วย

คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ภายใต้หลักการตามข้อ 18

ข้อ 20 เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร และดำเนินการจัดจ้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลต่อไป

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชี มีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า 1 ปี

ในกรณีที่ มีผู้ผ่านการเลือกสรรมากกว่าจำนวนอัตราว่าง และภายหลังมีอัตราว่างในงาน ลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถใช้บุคคล ที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ นายองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล ก็อาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรที่ยัง ไม่หมดอายุก็ได้

ข้อ 21 การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใดแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

- (1) ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่ง ที่จะสรรหาและเลือกสรร กำหนดขอบข่ายงานของตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติของตำแหน่ง ระยะเวลา การจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ และเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่เห็นสมควร โดยให้จัดทำเป็น ประกาศรับสมัครปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ ก่อนกำหนดวัน รับสมัคร
- (2) องค์กรบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้ผู้สมัครเสียค่าธรรมเนียมการสมัคร ตำแหน่งละ ไม่เกิน 200 บาทได้
- (3) ระยะเวลาในการรับสมัครและหลักเกณฑ์การเลือกสรร ให้นำข้อ 19 (3) , (4) , (5) , (6) , และ (7) มาใช้โดยอนุโลม
- (4) ภายหลังจากประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ สรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย
- (ก) นายองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธาน

- (ข) ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร จำนวนอย่างน้อยสองคน เป็นกรรมการ
- (ค) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการส่วนที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ
- (ง) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร ภายใต้หลักการตามข้อ 18

ข้อ 22 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษแล้ว ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดจ้าง โดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 60 วัน

ข้อ 23 ผู้ได้รับการสรรหาและเลือกสรรให้เป็นพนักงานจ้าง จะต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่กำหนดแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

หมวด 5
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ 24 อัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ 25 พนักงานจ้างประเภทใดหรือตำแหน่งในลักษณะงานใด อาจได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (2) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (3) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (5) ค่าเบี้ยประชุม

(6) สิทธิอื่น ๆ ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ข้อ 26 หลักการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง

(1) หลักคุณภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานภายใต้ระบบสัญญาจ้าง

(2) หลักความยุติธรรม เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในโอกาส ไม่เหลื่อมล้ำ และไม่เลือกปฏิบัติ

(3) หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เพียงพอ โดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนในภาคเอกชน อัตราเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และฐานะการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

(4) หลักความสามารถ อัตราค่าตอบแทนจะจ่ายตามความรู้ความสามารถ ชีตสมรรถนะ และผลงานตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 27 บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราแบบท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ 28 ให้พนักงานจ้างได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีอัตราค่าตอบแทน ดังต่อไปนี้

(1) พนักงานจ้างตามภารกิจให้ได้รับอัตราค่าตอบแทน ดังนี้

(ก) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.1

(ข) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.2

(ค) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นที่ 5 ของอันดับ จ.2

(ง) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทั่วไป หลักสูตร 4 ปี หรือผู้มีทักษะซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถานศึกษาตามข้อ 6 (1) ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.3

(จ) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นที่ 5 ของอันดับ จ.3

(ฉ) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.4

(ช) ผู้ได้รับวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.5

สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งงานวิชาชีพเฉพาะ ให้ใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนตามข้อ (ง) (จ) (ฉ) (ช) แล้วแต่กรณี และให้เพิ่มค่าประสบการณ์ 1 ปี ต่อเงินเดือนครั้งขึ้น แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน 5 ขั้น

- (2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุดของอันดับ จ.6
 (3) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราเดือนละ 4,230 บาท

ข้อ 29 หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี

ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมา ไม่น้อยกว่า 8 เดือน (1 ตุลาคม ถึง 30 กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี โดยให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

- (1) พนักงานจ้าง ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีหนึ่งขั้น ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี
 (2) พนักงานจ้าง ที่จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 3 - 5 ของฐานค่าตอบแทน ก่อนการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีนั้น ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น (คะแนน 2.51 - 3.00) โดยหากได้คะแนนการประเมินทั้งปีตั้งแต่ 2.51 - 2.75 จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 3 หากได้คะแนนการประเมินทั้งปีตั้งแต่ 2.76 - 2.90 จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 4 และหากได้คะแนนการประเมินทั้งปีตั้งแต่ 2.91 - 3.00 จะได้รับค่าตอบแทนพิเศษจำนวนร้อยละ 5 โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่ 1 ตุลาคมของปีที่มีการประเมิน ถึง 30 กันยายนของปีถัดไป
 ทั้งนี้ ให้ผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น มีสัดส่วนได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของพนักงานจ้างแต่ละประเภทที่มีอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายนของปีที่มีการประเมิน

ข้อ 30 ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

ข้อ 31 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนและการได้รับค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติงานในข้อ 29

ข้อ 32 พนักงานจ้างผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการในข้อ 29 ได้

ข้อ 33 ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม เว้นแต่ค่าเบี้ยประกันสังคมให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ชำระแทนพนักงานจ้าง

หมวด 6
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 34 ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้
 - (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
 - (ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กระทำในกรณี

ดังต่อไปนี้

- (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (ข) การประเมินผลสำเร็จของงานตามเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง
- (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ 35 พนักงานจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 34 ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งให้พนักงานจ้างผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 36 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (1) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (2) การเลิกจ้าง
- (3) การต่อสัญญาจ้าง
- (4) อื่น ๆ

ข้อ 37 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง มี 2 ประเภท ดังนี้

- (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ข้อ 38 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

(1) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ปริมาณงาน
- (ข) คุณภาพงาน
- (ค) ความทันเวลา

(2) การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนด คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ใช้ตามแบบแนบท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

ข้อ 39 ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ 40 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้าง ทั่วไป ปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

- ครั้งที่ 1 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม
- ครั้งที่ 2 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

ข้อ 41 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย เป็นประธาน
- (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
- (3) ผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการส่วนที่มีพนักงานจ้าง เป็นกรรมการและเลขานุการ
ตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติงานอยู่

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีหน้าที่ในการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 42 เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็น
ผู้ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้รับการประเมินทราบ
และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานจ้างดังกล่าว เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ 43 พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมิน
ผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน 2 ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชา
ทำความเข้าใจและเสนอแนะแก่พนักงานจ้าง โดยหากนายกองคํการบริหาร
ส่วนตำบลเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณามีมติ
เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติประการใด ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามมตินั้น

ข้อ 44 กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้าง ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบ
การพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีผลการประเมิน
ผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจ
เสนอแนะแก่พนักงานจ้างส่วนตำบลเพื่อพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ข้อ 45 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

(1) ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบล และผู้รับผิดชอบงาน / โครงการร่วมกัน ประเมิน
ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมิน
จากผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับข้อตกลง / เงื่อนไข
ในสัญญาจ้าง ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

(3) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นระยะ เมื่องาน / โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วร้อยละ 25
ร้อยละ 50 ร้อยละ 75 และร้อยละ 100 โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน / โครงการ

ข้อ 46 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้
ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ 36

หมวด 7
วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 47 พนักงานจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ ตามที่
องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ
ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ 48 พนักงานจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ
ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์
และการร้องทุกข์ ของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ที่คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลกำหนดไว้

พนักงานจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานจ้าง
ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งมี 4 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดค่าตอบแทน
- (3) ลดขั้นเงินเดือนค่าตอบแทน
- (4) ไล่ออก

ดูโทษ (ค.น.ย. ๕)

ข้อ 49 การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (1) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- (2) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่กำหนดให้ปฏิบัติ

จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(3) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหาย
อย่างร้ายแรง

(4) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติ
ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 47 จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(5) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(6) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน

(7) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด
จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(8) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุด
ให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก

(9) การกระทำอื่นใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 50 เมื่อมีกรณีที่พนักงานจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้อีกาสพนักงานจ้างที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณา แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำผิดให้ส่งยุติเรื่องและรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามมติที่แนบภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับทราบมติ แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำผิดให้ส่งยุติเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม

ข้อ 51 ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานจ้างกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมาย สอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

ยกเลิกฉบับ 5
2.2

กรณีที่ผลการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาสั่งลงโทษพนักงานจ้างผู้นั้น ในสถานโทษและอัตราโทษ ดังนี้

- (1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น
- (2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน
- (3) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วน สั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน
- (4) หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์

การสั่งลงโทษตามวรรคสอง ให้สั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

เมื่อได้มีการสั่งลงโทษหรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งยุติเรื่อง กรณีไม่มีมูลกระทำผิด ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณา เมื่อคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลมีมติประการใด ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามมตินั้น ภายในเจ็ดวัน นับแต่วันทราบมติ

ข้อ 52 การพิจารณาเกี่ยวกับรายงานตามข้อ 50 และข้อ 51 และการสั่งลงโทษ แบบคำสั่งลงโทษให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลโดยอนุโลม

หมวด 8

การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ข้อ 53 พนักงานจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือเกิดความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ โดยให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมาใช้โดยอนุโลม

หมวด 9

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ 54 สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

- (1) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (2) พนักงานจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปนี้
- (3) พนักงานจ้างตาย

- (4) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 34
 (5) พนักงานจ้างถูกไล่ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
 (6) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ 55 ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลโดยอนุโลม

ข้อ 56 องค์การบริหารส่วนตำบลอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานจ้างผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้ โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานจ้างจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจะกำหนดไว้ในกรณีใด ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีควมผิดได้

ข้อ 57 เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสั่งให้พนักงานจ้างไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานจ้างอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในกรณีนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่นจากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ 58 ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานจ้างแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานจ้างก่อให้เกิดความเสียหายแก่ส่วนราชการ ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในกรณีนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบลไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

หมวด 10

การลา

ข้อ 59 การลาป่วยของพนักงานจ้างกำหนดไว้ดังนี้

(1) การลาป่วยกรณีปกติ

(ก) ในปีหนึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน

คาบป่วย
 1 ปี = 15 วัน
 ๑ เดือน ป่วย 1 ปี = 8 วัน
 6 เดือน ป่วย ๑ เดือน = 6 วัน
 ทำง่า 6 เดือน = 4 วัน

20

(ข) พนักงานจ้างทั่วไปที่มีระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างตั้งแต่เก้าเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างต่ำกว่าหกเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสี่วันทำการ

(2) การลาป่วยกรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

(ก) พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (1) (ก) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลเท่าที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาเลิกจ้าง

(ข) ถ้าอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือการถูกประทุษร้ายอันเกิดจากกรณีดังกล่าวใน (ก) ทำให้พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษผู้ใดตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการอันเป็นเหตุจะต้องเลิกจ้างตามกฎหมายมาตรฐานทั่วไปนี้ หากนายกองค้การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าพนักงานจ้างผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เหมาะสมได้ และเมื่อพนักงานจ้างผู้นั้นสมัครใจจะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ให้ส่งพนักงานจ้างผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมโดยไม่ต้องเลิกจ้างก็ได้ โดยให้อยู่ในดุลพินิจของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

(ค) พนักงานจ้างทั่วไปป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (1) (ข) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินหกสิบวัน และถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาให้หายได้ ให้พิจารณาเลิกจ้าง

ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติงานได้ ให้ยื่นใบลาต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลก่อนหรือในวงที่ลา เว้นแต่กรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

การลาป่วยเกินสามวัน ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งส่งพร้อมกับใบลาด้วย เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

ข้อ 60 ในปีหนึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลากิจส่วนตัวรวมทั้งลาไปต่างประเทศ โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่ในปีแรกที่ได้รับการจ้าง ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกินสิบห้าวัน

พนักงานจ้างตามวรรคหนึ่งผู้ใดประสงค์จะลากิจส่วนตัว ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถขอรับอนุญาตได้ทันจะเสนอใบลา พร้อมระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

ข้อ 61 การลาพักผ่อนประจำปีของพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดสำหรับพนักงานส่วนตำบล โดยอนุโลม

ข้อ 62 พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าตอบแทนนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพิเศษในระหว่างลาไม่เกินเก้าสิบวัน

พนักงานจ้างที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้อีกไม่เกินสามสิบวันทำการ และให้นับรวมในวันลากิจส่วนตัวสี่สิบห้าวันทำการด้วย

พนักงานจ้างทั่วไปที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาจากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่กรณีที่ยังปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบเจ็ดเดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

ข้อ 63 พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ แล้วแต่กรณี มีสิทธิลาโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินหนึ่งร้อยสี่สิบวัน ในปีแรกที่จ้างเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างดังกล่าวจะไม่ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

ผู้ประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก่อนวันอุปสมบทหรือวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ ไม่น้อยกว่าหกสิบวัน เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรจะเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าหกสิบวันก็ได้

อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 64 การลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพึงพร้อม ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) พนักงานจ้างมีสิทธิลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติ ในระหว่างนั้นการลาดังกล่าวจะต้องให้ผู้ลาแสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับ และวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหารเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบกรพิจารณา

(2) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลาเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพึงพร้อม โดยให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติในระหว่างการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพึงพร้อมนั้น แต่ถ้าพ้นระยะเวลาของการดังกล่าวแล้ว ไม่มารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวัน หนึ่งจ่ายค่าตอบแทนหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจะให้จ่ายค่าตอบแทนระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวัน

(3) ในกรณีพนักงานจ้างทั่วไปลาเข้ารับการฝึกวิชาทหาร ให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติไม่เกินหกสิบวัน ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพึงพร้อมแล้วแต่กรณี ให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติไม่เกินสามสิบวัน

ในกรณีการลาตาม (2) และ (3) หากพนักงานจ้างได้รับเงินเดือนตามขั้นยศของตนทางกระทรวงกลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนขององค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

ข้อ 65 การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของพนักงานจ้าง ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทการลานั้น ๆ

ข้อ 66 การลาและการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างลา นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลพินิจของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

การอนุญาตให้ลาตามข้อ 59, 60, 61 และข้อ 62 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

หมวด 11
การจ่ายค่าตอบแทน

ข้อ 67 ห้ามส่งพนักงานจ้างไปปฏิบัติราชการในท้องถิ่นอื่น เว้นแต่ในกรณีจำเป็นแท้จริง ที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ หรือความไว้วางใจในพนักงานจ้างนั้น และไม่อาจหาจ้างได้ในท้องถิ่นนั้น

ข้อ 68 การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือการปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำ สัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ จะต้องจ่ายค่าตอบแทนนอกเวลาหรือค่าตอบแทนในวันหยุด ให้กระทำได้ ในกรณีที่จำเป็นหรือรีบด่วน โดยมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเป็นหลักฐาน

ข้อ 69 การจ่ายค่าตอบแทนในวันทำงานปกติและกำหนดเวลาทำงาน ให้เป็นไปตามต่อไปนี้

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน โดยปกติให้จ่ายในวันสิ้นเดือน ถ้าวันสิ้นเดือนตรงกับวันหยุดราชการก็ให้จ่ายได้ในวันเปิดทำการก่อนวันสิ้นเดือน ในกรณีที่มีความจำเป็น ที่จะกำหนดวันจ่ายค่าตอบแทนเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากนายกองค้การบริหาร ส่วนตำบล

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ถ้ามีงาน เป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนด โดยจะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าวันละเจ็ดชั่วโมง แต่สัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลา หยุดพัก

ข้อ 70 การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือปฏิบัติราชการ วันหยุดประจำสัปดาห์หรือในวันหยุดพิเศษ ให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายที่ใช้สำหรับพนักงาน ส่วนตำบลโดยอนุโลม

ข้อ 71 การจ่ายค่าตอบแทนในกรณีพนักงานจ้างถูกส่งให้ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่น ตามข้อ 67 ให้ด้อยปฏิบัติดังนี้

(1) ให้จ่ายค่าตอบแทนตามปกติตลอดระยะเวลาที่ไปราชการ

(2) การปฏิบัติงานในวันทำงานปกติ การปฏิบัติงานนอกเวลา การปฏิบัติงานในวันหยุด หรือในกรณีในวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าตอบแทนได้ตามเกณฑ์ เสมือนปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งปกติ เว้นแต่ในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งปกติไม่จ่ายค่าตอบแทนให้ ให้จ่ายค่าตอบแทนอัตราปกติ

ข้อ 72 พนักงานจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ให้จ่ายค่าตอบแทนจนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย หรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนก่อนวันถึงแก่ความตาย และให้จ่ายเงินช่วยเหลือจำนวนสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนปกติทั้งเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนวันถึงแก่ความตาย

ข้อ 73 พนักงานจ้างซึ่งถูกสั่งพักราชการผู้ใดถึงแก่ความตาย ผู้มีอำนาจได้วินิจฉัยปฏิบัติตามข้อ 77 แล้วสั่งจ่ายค่าตอบแทนเป็นจำนวนเท่าใด ให้จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย หรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนก่อนวันถึงแก่ความตาย นอกจากนี้ให้จ่ายเงินช่วยเหลืออีกจำนวนหนึ่งเป็นจำนวนสามเท่าของจำนวนค่าตอบแทนนั้น

ถ้าผู้มีอำนาจวินิจฉัยแล้วสั่งไม่จ่ายค่าตอบแทน ให้จ่ายค่าตอบแทนให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้รับมาปฏิบัติงานและไม่มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ

ข้อ 74 พนักงานจ้างที่ขาดหรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายค่าตอบแทนสำหรับวันที่ขาดหรือหนีราชการนั้น

พนักงานจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดราชการ ให้จ่ายค่าตอบแทนให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงานและไม่มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ

ข้อ 75 ค่าตอบแทนที่จ่ายตามข้อ 72 ถึงข้อ 74 เป็นทรัพย์สินของผู้ตายในขณะตาย และให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยมรดก

เงินช่วยเหลือตามข้อ 72 หรือข้อ 73 ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งพนักงานจ้างได้แสดงเจตนาระบุไว้เป็นหนังสือตามแบบที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ถ้าพนักงานจ้างผู้ตายมิได้แสดงเจตนาระบุไว้ตามวรรคสอง หรือบุคคลซึ่งพนักงานจ้างผู้ตาย ได้แสดงเจตนาระบุไว้ได้ตายไปเสียก่อน ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับก่อนหลัง ดังต่อไปนี้

- (1) คู่สมรส
- (2) บุตร
- (3) บิดามารดา
- (4) ผู้ที่ได้อยู่ในอุปการะของผู้ตายตลอดมา โดยจำเป็นต้องมีอุปการะและความตายของผู้นั้นทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ ซึ่งนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเห็นว่า มีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตาย
- (5) ผู้ที่อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ตายมาแต่เยาว์ ซึ่งนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเห็นว่า มีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อยู่ในอุปการะผู้ตาย

เมื่อปรากฏว่ามีบุคคลในลำดับก่อนดังกล่าวในวรรคสาม บุคคลนั้นมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือแต่ในลำดับเดียว ผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ

ถ้าบุคคลดังกล่าวข้างต้นไม่มีตัวมาขอรับภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่พนักงานจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตาย การจ่ายเงินช่วยเหลือก็เป็นอันไม่ต้องจ่าย

ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องเข้าเป็นผู้จัดการศพพนักงานจ้างผู้ถึงแก่ความตาย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการศพในเวลาอันควร ก็ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยเหลือที่ต้องจ่ายตามประกาศนี้ได้เท่าที่จ่ายจริง และมอบส่วนที่เหลือให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

ข้อ 76 องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีความจำเป็นที่จะต้องส่งให้พนักงานจ้างไปฝึกอบรมหรือดูงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่พนักงานจ้างนั้นปฏิบัติอยู่ ณ ต่างประเทศ หรือภายในประเทศโดยให้ได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปฝึกอบรมหรือดูงานนั้น ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้อนุมัติ

ข้อ 77 พนักงานจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และถูกสั่งพักราชการไว้ก่อนจนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด การจ่ายค่าตอบแทนระหว่างพักราชการ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) พนักงานจ้างผู้ใดถูกสั่งพักราชการ ให้งดการเบิกจ่ายค่าตอบแทนตั้งแต่วันที่ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน เว้นแต่พนักงานจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการ เพราะมิได้ทราบคำสั่ง ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนให้ถึงวันที่ทราบ หรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

(2) ถ้าปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดและไม่มียุติโทษหรือมีอภัยโทษ ให้จ่ายค่าตอบแทนให้เต็มอัตราปกติ

(3) ถ้าปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดแต่มีมลทินหรือมีอภัยโทษ หรือกระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงไล่ออก ให้จ่ายค่าตอบแทนได้ครึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนอัตราปกติ

(4) ถ้าปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน ได้กระทำความผิดและถูกลงโทษไล่ออก ห้ามจ่ายค่าตอบแทน

(5) ในกรณีพนักงานจ้างซึ่งถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน ผู้ใดถึงแก่ความตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาวินิจฉัยต่อไปด้วยว่าควรจะจ่ายค่าตอบแทนระหว่างเวลานั้นหรือไม่เพียงใด โดยอนุโลม (2) (3) และ (4) ทั้งนี้ให้จ่ายค่าตอบแทนตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนก่อนถึงแก่ความตาย

กรณีให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ถือปฏิบัติทำนองเดียวกับการจ่ายค่าตอบแทนระหว่างพักราชการ

ข้อ 78 ให้นำความในข้อ 77 มาใช้บังคับแก่การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานจ้างระหว่าง
อุทธรณ์ คำสั่งลงโทษไล่ออก หรือระหว่างถูกพนักงานสอบสวนควบคุมตัวดำเนินคดีอาญา หรือถูกควบคุมตัว
ตามคำพิพากษาของศาลโดยอนุโลม

ข้อ 79 การจ่ายค่าตอบแทนของผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดค่าตอบแทน ถ้าภายหลังผู้นั้นได้รับ
การแต่งตั้งหรือปรับค่าตอบแทน โดยได้รับค่าตอบแทนต่างจากเดิมและยังไม่พ้นโทษตัดค่าตอบแทน
ให้คงตัดค่าตอบแทนต่อไปตามจำนวนเดิม

การจ่ายค่าตอบแทนในกรณี

(1) ลาออก ให้จ่ายให้ถึงวันก่อนถึงกำหนดลาออก แต่ถ้าถึงกำหนดลาออกแล้ว
ยังไม่ได้รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออก และพนักงานจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้
ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(2) ไล่ออกหรือเลิกจ้าง ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนระบุในคำสั่ง แต่ถ้ายังไม่รับทราบคำสั่ง
และพนักงานจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(3) สิ้นสุดสัญญาจ้าง ให้จ่ายได้ถึงวันสุดท้ายที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานจ้างผู้มีได้มาปฏิบัติราชการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน
มาตรฐานทั่วไปนี้ และเป็นกรณีเดียวกับที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นมีบัญญัติสิทธิไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบล
หรือคณะกรรมการกำหนดสิทธิให้จ่ายเงินเดือนข้าราชการไว้แล้ว ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรี
ดังกล่าว โดยไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ 80 พนักงานจ้างมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบ กฎหมาย หรือหลักเกณฑ์
เกี่ยวกับการจ่ายเงินทำขวัญพนักงานส่วนตำบลและพนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี
ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 ซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อ 81 ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานกลางทะเบียนพนักงานจ้างของ
องค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการจัดทำทะเบียนพนักงานจ้าง แก้ไขและเปลี่ยนแปลงรายการต่าง ๆ
ให้เป็นปัจจุบันเสมอ และเก็บรักษาไว้ ณ องค์การบริหารส่วนตำบล

ทะเบียนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นเอกสารลับของทางราชการ
ไม่พึงเปิดเผยต่อผู้อื่น การขอคัดทะเบียนพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือตรวจสอบรายการ
ให้ดำเนินการขออนุมัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ 82 ให้พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติตนตามประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจรรยาบรรณที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานส่วนตำบล ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 83 ในกรณีที่อัตราลูกจ้างตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับ ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างและองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไป แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2547

(นายมงคล สันฐิตวิฑูร)

ปลัดจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู
ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕)

ด้วยเห็นสมควรแก้ไขวินัยและการรักษาวินัยของพนักงานจ้างเกี่ยวกับบทลงโทษและอัตราโทษของพนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๓ (๓) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙ ได้มีมติรับบทลงโทษและอัตราโทษพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๕)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๘ วรรคสอง และข้อ ๕๑ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๘ วรรคสอง พนักงานจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานจ้างผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย ซึ่งมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าตอบแทน
- (๓) ลดค่าตอบแทน
- (๔) ไล่ออก”

“ข้อ ๕๑ วรรคสอง กรณีที่ผลการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานจ้างที่ได้รับมอบหมายพิจารณาสั่งลงโทษพนักงานจ้างผู้นั้น ในสถานโทษและอัตราโทษ ดังนี้

(๑) นายกองคการบริหารส่วนตำบล สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๔%

/(๒) ปลัด...

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าตอบแทนครั้งหนึ่ง ไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

(๓) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ ส่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกิน ๕% และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

(๔) หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานส่งลงโทษภาคทัณฑ์”

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพศิน โกมลวิชญ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

ด้วยเห็นสมควรแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อน
ค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๓ (๒) (๓) และมาตรา ๒๒
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาลในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ และคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ได้มีมติ
เห็นชอบให้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๑ ข้อ ๓๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และข้อ ๔๑
ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง
ฉบับลงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๑ ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานในข้อ ๒๔ โดยพนักงานจ้างซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมาจะต้องอยู่ใน
หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดุสาหะจนเกิดผล
ดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา
ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือ
ไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศ
ซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

/ (ค) ลาป่วย...

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพลเข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดเทศบาลไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่เทศบาลมีพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในสถานศึกษาโดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย และให้ข้าราชการเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการแบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.ท.กำหนด”

“ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะแล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะโดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

/พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

- ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึง ๑๐๐ คะแนน
- ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕ คะแนน
- ดี ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ คะแนน
- พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕ คะแนน
- ปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลอาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่เทศบาลเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ สำหรับพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้เทศบาลกำหนดขึ้นได้เองหรือปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตาม (๒) ด้วย

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดพนักงานจ้างดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด

(๒) จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน”

/ข้อ ๔๑ ให้นายก...



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยเป็นการสมควรให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ ให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๘) ของข้อ ๑๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๘) ภายหลังจากประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| (ก) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นประธาน |
| (ข) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงาน หรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร | เป็นกรรมการ |
| (ค) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการ และเลขานุการ” |

ข้อ ๔ การใดอยู่ระหว่างดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม แต่ยังไม่ แล้วเสร็จให้ดำเนินการต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสุวิทย์ จันทร์ทวร)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑ และข้อ ๕ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ข้อ ๕ วรรคสอง และข้อ ๙ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ไม่ให้นำประกาศดังต่อไปนี้มาใช้บังคับ

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๘

บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” เรียกโดยย่อว่า ก.จ.

“คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” เรียกโดยย่อว่า ก.ท.

“คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” เรียกโดยย่อว่า ก.อบต.

๔๓ ✓

“คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น” เรียกโดยย่อว่า กสท.
“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐที่มี
การจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๕ ให้ กสท. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น โดยจัดสอบเอง หรืออาจให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้จัดการสอบแข่งขันภายใต้
การกำกับดูแลของ กสท. ก็ได้

กรณีการคัดเลือกมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะ
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. คัดเลือกมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความเหมาะสมเพื่อจัดการสอบแข่งขัน

ข้อ ๖ ค่าธรรมเนียมสอบแข่งขัน ให้ กสท. กำหนดตามอัตราที่คณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน (ก.พ.) กำหนด โดยอนุโลม

ค่าธรรมเนียมสอบแข่งขันจะไม่จ่ายคืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่ กสท. จะพิจารณายกเว้น
เป็นรายกรณี

ข้อ ๗ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามระเบียบกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยเงินค่าธรรมเนียมการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๔ และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๒
อำนาจหน้าที่ของ กสท.

ข้อ ๘ ให้ กสท. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
- (๒) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขันตั้งแต่
เริ่มดำเนินการจนถึงสิ้นสุดการสอบแข่งขัน โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. ร่วมกับ ก.จ. และ ก.ท.
- (๓) ติดตามการดำเนินการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกเป็นผู้จัดการสอบแข่งขัน
ให้เป็นไปตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงานต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (๔) กำหนดจังหวัดเป็นศูนย์อำนวยการสอบแข่งขันแต่ละกลุ่มภาค/เขต
- (๕) ประสานงานจังหวัดที่เป็นศูนย์สอบและสนามสอบแข่งขันดำเนินการให้เป็นไป
ด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม และเรียบร้อย
- (๖) วินิจฉัยและแก้ปัญหาการสอบแข่งขัน การทุจริตสอบแข่งขัน และการอื่น
ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสอบแข่งขัน
- (๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อช่วยเหลือ
การดำเนินการในอำนาจหน้าที่ของ กสท.

๕๓ ✓

(๘) รายงานการดำเนินการสอบแข่งขัน ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ต่อ ก.อบต. อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าจะได้ดำเนินการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้วเสร็จ

(๙) เรื่องอื่นๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.อบต. มอบหมาย

หมวด ๓

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสอบแข่งขัน

ข้อ ๙ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะสำนักงาน ก.อบต. สำรวจตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งรายงานให้ ก.อบต. พิจารณาเห็นชอบให้ ก.อบต. ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งและอัตราว่างนั้นต่อไป

ข้อ ๑๐ กรณี ก.อบต. ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดการสอบแข่งขัน ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกมหาวิทยาลัยตามกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับการพัสดุเป็นคู่สัญญาจ้าง

ข้อกำหนดรายละเอียดการจ้างต้องกำหนดให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามประกาศนี้ โดยอย่างน้อยให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกมีหน้าที่จัดการสอบแข่งขัน เช่น การรับสมัครสอบ การออกข้อสอบ ผลิตข้อสอบ การจัดสถานที่สอบ การตรวจข้อสอบ ประมวลผลคะแนนสอบ หรืองานอื่นๆ ที่ ก.อบต. มอบหมาย

ข้อ ๑๑ ให้ ก.อบต. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันโดยระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(๑) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างที่อาจจะบรรจุแต่งตั้ง

(๒) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันสำหรับตำแหน่งนั้น

(๓) เงินเดือนที่จะได้รับสำหรับตำแหน่งนั้นซึ่งกำหนดตามคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัครสอบ

(๔) วัน เวลา และวิธีการรับสมัครสอบ

(๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ

(๖) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๗) เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุแต่งตั้งหรือการย้ายการโอนหรือการรับโอน

(๘) เรื่องอื่นๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

ข้อ ๑๒ การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันให้เผยแพร่ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

(๒) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้จัดการสอบ

(๓) ปัดประกาศในที่เปิดเผย เช่น ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นใด

ข้อ ๑๓ การรับสมัครสอบแข่งขันให้รับสมัครสอบทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นก็ได้ตามที่ กสท. กำหนด โดยมีระยะเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบแข่งขัน กสท. อาจประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบได้ โดยจะต้องไม่น้อยกว่าห้าวันทำการแต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบ และจะต้องประกาศการขยายเวลาก่อนวันปิดรับสมัครสอบ

ข้อ ๑๔ ให้ กสท. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ

ข้อ ๑๕ ให้ กสท. ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ วิธีการสอบแข่งขันเท่าที่ไม่ขัดต่อหลักสูตรการสอบแข่งขันและวิธีการวัดผล และวิธีปฏิบัติอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการสอบแข่งขัน โดยประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าสิบวันทำการหรือในคราวเดียวกับประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบแข่งขัน

ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันและการบรรจุแต่งตั้งตามประกาศนี้ ให้รวมจังหวัดต่างๆ เป็นกลุ่มภาค/เขต จำนวน ๑๐ กลุ่มภาค/เขต ดังนี้

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

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

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

(๔) กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต ๑ ได้แก่ ๑.จังหวัดกาฬสินธุ์ ๒.จังหวัดขอนแก่น ๓.จังหวัดชัยภูมิ ๔.จังหวัดนครราชสีมา ๕.จังหวัดบุรีรัมย์ ๖.จังหวัดมหาสารคาม

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

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

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

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

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

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

กรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้นั้น กสท. อาจกำหนดจังหวัดในกลุ่มภาค/เขตขึ้นใหม่ตามความเหมาะสมก็ได้ โดยให้แจ้งตั้งแต่การประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

๒๒

หมวด ๔
หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน

ข้อ ๑๗ หลักสูตรการสอบแข่งขันในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้มีการทดสอบ ดังนี้

(๑) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ให้ทดสอบโดยข้อสอบปรนัย โดยให้คำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วยวิชา ดังนี้

(๑.๑) วิชาความรู้ความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผล กำหนดคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

ให้ทดสอบความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยการให้สรุปความหรือให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราว หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์หรือสรุปเหตุผลทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม หรือให้หาแนวโน้ม หรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูล หรือสมมติฐาน หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผลอย่างอื่น ซึ่งจะทดสอบความสามารถอย่างไรอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

(๑.๒) วิชาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ กำหนดคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ให้ทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ระเบียบงานสารบรรณ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

(๑.๓) วิชาภาษาไทย กำหนดคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ให้ทดสอบความรู้และความสามารถในการใช้ภาษา โดยการให้สรุปความ และหรือตีความจากข้อความสั้นๆ หรือบทความ และให้พิจารณาเลือกใช้ภาษาในรูปแบบต่างๆ จากคำ หรือกลุ่มคำ ประโยค หรือข้อความสั้นๆ หรือให้ทดสอบโดยการอย่างอื่นที่เหมาะสมกับการทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าว

(๑.๔) วิชาภาษาอังกฤษ กำหนดคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ให้ทดสอบความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน ทาง การอ่าน การสรุปความ การตีความ หรือให้ทดสอบโดยการอย่างอื่นที่เหมาะสมกับการทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าว

(๒) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเฉพาะ ตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีการสอบข้อเขียนหรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม แต่เมื่อรวมคะแนนทุกแบบทดสอบแล้วต้องมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบด้วย

(๓) ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ให้ กสด. แต่งตั้ง หรืออาจให้มหาวิทยาลัยที่ได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือบุคลากรมหาวิทยาลัย จำนวนสามคน เป็นคณะกรรมการสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานและพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นของผู้เข้าสอบ และจากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ที่อาจใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความสามารถ ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จริยธรรมและคุณธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอย่างอื่น เป็นต้น

การประเมินภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) นั้น ให้ กสด. ประชุม เพื่อพิจารณากำหนดช่วงคะแนนสูงสุด ต่ำสุด เพื่อให้คณะกรรมการสัมภาษณ์ถือปฏิบัติ เว้นแต่กรรมการผู้หนึ่งผู้ใดเห็นว่ากรณีมีเหตุผลจำเป็นไม่อาจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ กสด. กำหนด ให้กรรมการผู้หนึ่ง แจ้งคณะกรรมการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาร่วมกัน หากที่ประชุมมีมติเสียงข้างมากอย่างไร ให้กรรมการผู้หนึ่ง ถือปฏิบัติไปตามนั้น ทั้งนี้ ให้บันทึกเหตุผลไว้ในแบบการให้คะแนนด้วย

การทดสอบภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาควิชาความรู้ความสามารถเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) อาจทดสอบในคราวเดียวกัน หรือทดสอบภาคหนึ่ง ภาคใดก่อนก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้ กสด. ประกาศให้ชัดเจนในประกาศรับสมัครสอบด้วย

หมวด ๕

การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ข้อ ๑๘ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) และภาควิชาความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยมีเงื่อนไขว่าผู้สอบแข่งขันได้ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) วิชาภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบด้วย

ข้อ ๑๙ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้นำคะแนนจากการสอบภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาควิชาความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) มารวมกันแล้วจัดเรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ

กรณีที่มีผู้สอบแข่งขันได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) เท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาควิชาความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังได้คะแนนเท่ากัน ให้ผู้ที่สมัครสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากเอกสารในการสมัครสอบ

หมวด ๒

การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ ๒๐ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสด. ให้นำไปใช้เพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยให้เรียกบรรจุแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ของบัญชีกลุ่มภาค/เขต มารายงานตัวเพื่อขอรับความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

ข้อ ๒๑ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกินสองปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี ยกเว้นกรณีที่มีการเรียกผู้สอบแข่งขันมารายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งภายในอายุบัญชี และองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นส่งเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งนั้นแล้ว แต่อยู่ในระหว่างการขอความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ก็ให้ขยายอายุบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นออกไปอีกไม่เกินสามสิบวัน โดยถือเอาวันที่ประโยชน์ลงรับหรือการลงรับหนังสือตามระเบียบการนั้นเป็นหลักฐาน

ข้อ ๒๒ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสด. มีเงื่อนไขให้ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อยสองปี ไม่มีข้อยกเว้น จึงจะขอโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานราชการอื่นได้

ข้อ ๒๓ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้กรณีการรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งเป็นข้าราชการประเภทอื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ถือปฏิบัติตามเงื่อนไขในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ซึ่งระบุว่า จะรับโอนมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งในระดับและอัตราเงินเดือนตามประกาศไว้ เว้นแต่ กสด. จะประกาศเป็นการล่วงหน้าว่าจะรับโอนในตำแหน่งและระดับเดิมหรือเทียบเท่าที่ไม่สูงกว่าระดับในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติกรแล้วแต่กรณีและอัตราเงินเดือนในชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ ๒๔ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีได้รายงานตำแหน่งว่างมาตั้งแต่แรกนั้น ให้กระทำได้ภายหลังจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รายงานตำแหน่งว่างให้ กสด. ดำเนินการสอบแข่งขันมาก่อนได้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จนครบถ้วนแล้ว

ข้อ ๒๕ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อประโยชน์ในการย้ายเปลี่ยนสายงาน ให้กระทำได้เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ประสงค์ใช้การรับรองบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น เป็นตำแหน่งว่างภายหลังระยะเวลาที่ กสด. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันนั้นแล้ว

ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปในสังกัดเป็นผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการสามารถขอหนังสือรับรองผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยมีต้องเรียงลำดับที่

ข้อ ๒๖ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกลุ่มภาค/เขตใด ให้ใช้เพื่อบรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะกลุ่มภาค/เขตนั้น เว้นแต่กลุ่มภาค/เขตนั้น ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ก็ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ร่วมกันแต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อเรียกผู้ที่อยู่ในลำดับแรกที่อาจได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งนั้นของทุกกลุ่มภาค/เขตอื่น โดยความสมัครใจมาแสดงความประสงค์เพื่อขอรับการประเมินในการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างนั้นได้

เมื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หากยังมีตำแหน่งว่างก็ให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นซึ่งเป็นประเภทเดียวกันที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือกูลกันที่ผู้นั้นมีคุณวุฒิในใบสมัครสอบแข่งขันตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งในกลุ่มภาค/เขตนั้น หากไม่มีให้ขอใช้ในกลุ่มภาค/เขตอื่น ตามความวรรคหนึ่งโดยอนุโลมต่อไป

ข้อ ๒๗ การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นที่มีระดับสูงกว่ามาบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่า อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าตำแหน่งที่ขอใช้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือกลูกกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และผู้นั้นมีคุณสมบัติที่ใช้ในการสมัคร สอบแข่งขันที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุ แต่งตั้ง และในขณะที่บรรจุแต่งตั้งจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของบัญชีกลุ่มภาค/เขตในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือกลูกตามข้อ ๒๖ โดยผู้นั้นต้องสมัครใจไปดำรงตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าด้วย

ข้อ ๒๘ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะสำนักงาน ก.อบต. ควบคุมการใช้บัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ของแต่ละกลุ่มภาค/เขต ให้เป็นไปตามประกาศนี้

หมวด ๗

การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๙ ผู้ใดได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

(๑) ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อมีการเรียกรายงานตัว เพื่อบรรจุแต่งตั้ง

(๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ ที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(๔) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยการโอน และ กสท. ได้ประกาศเป็นเงื่อนไขแล้วว่าจะไม่รับโอนอายุราชการ และหรือเงินเดือนในการบรรจุ และแต่งตั้ง ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิก การขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น

(๖) เหตุอื่นตามที่ ก.อบต. กำหนด

การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายตาม (๓) เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มี ความเสียหายและประสงค์จะเข้ารับราชการ ในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ยกเลิกให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้เป็นลำดับแรกที่จะบรรจุ ในครั้งต่อไป

การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายตาม (๓) ถ้าบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ยกเลิก ให้คณะอนุกรรมการตามข้อ ๒๖ เป็นผู้พิจารณา หากว่ามีเหตุจำเป็นอันสมควรจะอนุมัติให้ขึ้นบัญชี ผู้นั้นไว้ในลำดับสุดท้ายเพื่อบรรจุแต่งตั้งต่อไปก็ได้

หมวด ๘

กรณีพบการทุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

ข้อ ๓๐ กรณีพบการทุจริตหรือพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรม
ในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ กสท. มีอำนาจในการพิจารณาระงับการสอบแข่งขัน
ยกเลิกการสอบแข่งขัน หรือระงับการประกาศผลสอบแข่งขันได้และรายงาน ก.อบต. ทราบ

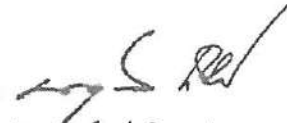
กรณีการสอบแข่งขันครั้งนั้นได้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้ว ให้อำนาจตามวรรคหนึ่ง
เป็นของ ก.อบต. ร่วมกับ ก.จ. และ ก.ท.

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๑ ในการสอบแข่งขันครั้งแรกตามมาตรฐานทั่วไปนี้ มิให้นำเงื่อนไขการได้คะแนน
วิชาภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบตามข้อ ๑๘ มาใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.อบต.กำหนด เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๕ วรรคสอง และข้อ ๙ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศ ดังต่อไปนี้

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดคุณวุฒิการศึกษาที่ให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕

(๓) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้ชำนาญการขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๔ การคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

ข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบล อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันได้ในกรณีเหตุพิเศษ ดังนี้

(๑) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง ทุนรัฐบาล หรือ ทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

(๒) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ

(๓) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีเหตุพิเศษได้

(๔) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้ เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(๕) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ

(๗) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งคนพิการเข้ารับราชการ

(๘) กรณีอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ในการคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง (๑) (๒) (๓) และ (๗) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่จะคัดเลือก เป็นกรรมการ

(๓) ผู้แทนส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะคัดเลือก เป็นกรรมการ

(๔) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

(๕) หัวหน้าส่วนราชการที่เป็นผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งนั้น เป็นกรรมการ

(๖) หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หมวด ๒

ผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๖ การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์การบริหารส่วนตำบลในสาขาวิชาที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก และดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุ ยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมหลักฐาน การศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

(๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกจากใบสมัคร หลักฐานการศึกษา ผลการ ประเมินทางจริยธรรม และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด นอกจากนี้ อาจใช้วิธี สัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกก็ได้ และในการจัดลำดับผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใดในองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการคัดเลือกอาจพิจารณากำหนดให้ผู้มีคะแนน ผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรสูงเป็นผู้อยู่ในลำดับต้นสามารถได้รับการบรรจุเข้ารับราชการก่อน หรือพิจารณาบรรจุตามองค์ประกอบอื่นที่เห็นสมควรก็ได้

หมวด ๓

ผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร
ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ข้อ ๗ การคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการศึกษาขึ้นเพื่อเข้ารับราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นโดยเฉพาะ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลใดจัดให้มีการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว จะต้องขอทำความเข้าใจความตกลง โดยเสนอเหตุผล ความจำเป็น และได้รับความเห็นชอบคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ก่อน

ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๔

ผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิ
ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

ข้อ ๘ การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษ ให้ประกาศรับสมัครคัดเลือก ตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด โดยให้ระบุนรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ
- (๒) จำนวนตำแหน่งว่างครั้งแรก
- (๓) ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง
- (๔) คุณสมบัติทั่วไป ลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิ สมัครเข้ารับการศึกษา
- (๕) กำหนดการและวิธีการรับสมัคร

(๖) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร
(๗) การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและกำหนดวัน เวลา สถานที่คัดเลือก
(๘) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือก ที่ครอบคลุมการทดสอบความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่ง ซึ่งอาจพิจารณากำหนดวิธีการคัดเลือกโดยวิธีการสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ วิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ตามความเหมาะสม

(๙) หลักเกณฑ์การตัดสิน

(๑๐) การประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกตามลำดับที่

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๒) เงื่อนไขหรือข้อความอื่น ๆ ที่ผู้สมัครควรทราบ

ข้อ ๙ การประกาศรับสมัครคัดเลือก ให้เผยแพร่ประกาศรับสมัครคัดเลือกก่อนวันรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ โดยประกาศรับสมัครบนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นใด ปิดประกาศในที่เปิดเผย สถานที่รับสมัคร หรือช่องทางอื่นใด โดยกำหนดระยะเวลาการรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ

ข้อ ๑๐ ให้ผู้ประสงค์จะสมัครคัดเลือกต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมหลักฐานการศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด โดยให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเสียค่าธรรมเนียมในอัตราเดียวกับค่าธรรมเนียมสอบแข่งขัน ค่าธรรมเนียมสมัครเข้ารับการคัดเลือกนี้จะไม่จ่ายคืนให้เมื่อได้มีการรับสมัครคัดเลือกเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการคัดเลือก ดำเนินการคัดเลือกตามหลักสูตรและวิธีการคัดเลือกที่กำหนด โดยคณะกรรมการคัดเลือกอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่นหรือเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๑๒ เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก และจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศผลการคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างเรียงตามลำดับที่

ในกรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก ก็อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกที่เหลืออยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้น โดยบัญชีมีอายุไม่เกินหนึ่งปีนับแต่ประกาศผล

ข้อ ๑๓ คุณสมบัติที่กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

หมวด ๕

ผู้สอบแข่งขันได้ อยู่ในระหว่างการรับราชการทหาร
ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

ข้อ ๑๔ การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุเมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนดและหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามแบบที่กำหนด พร้อมด้วยสำเนาหลักฐานการศึกษาและสำเนาหลักฐานการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ยื่นพ้นจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหายและมารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร หากองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีตำแหน่งที่ผู้ยื่นสอบแข่งขันได้หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือกล่วงอยู่ ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

หมวด ๖

ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้วแต่มีเหตุผลที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นหนังสือแสดงความจำนงขอบรรจุเข้ารับราชการ และเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการภายในอายุบัญชีสอบแข่งขัน

(๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรที่จะบรรจุผู้ยื่นเข้ารับราชการ หากองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีตำแหน่งที่ผู้ยื่นสอบแข่งขันได้หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือกล่วงอยู่ ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้เป็นลำดับแรก

หมวด ๗

บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ

ข้อ ๑๖ การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในการขอกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลรายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาโดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

(๒) การขอกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๒.๑) ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานในระดับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ หรือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน

(๒.๒) มีการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ เพื่อรองรับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบตาม (๒.๑) โดยพิจารณากำหนดตำแหน่งให้เหมาะสมกับความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น

(๓) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ ที่จะต้องบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษในองค์การบริหารส่วนตำบล เสนอเหตุผลและความจำเป็น คำชี้แจง ประวัติและผลงานของผู้ที่จะบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูงในระดับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษแล้วแต่กรณี และมีความเหมาะสมกับลักษณะงานในตำแหน่งที่ขอบรรจุและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ประวัติการทำงาน และผลงานที่ได้ปฏิบัติตามแบบที่กำหนด โดยแสดงรายละเอียด ดังนี้

(๓.๑) บุคคลที่จะบรรจุเข้ารับราชการ คุณวุฒิ ตำแหน่งที่จะบรรจุ และระดับตำแหน่ง

(๓.๒) รายละเอียดหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานของตำแหน่งที่จะบรรจุ

(๓.๓) เหตุผลความจำเป็นในการขอบรรจุบุคคลผู้นี้

(๓.๔) ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากการบรรจุบุคคลผู้นี้

(๔) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบล ขอบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามข้อ (๒.๒) แต่ยังมีได้กำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอ กำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษขึ้นใหม่หรือปรับเกลี้ยจากตำแหน่งอื่นให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

(๕) เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยความเห็นชอบจาก คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุบุคคลใดเข้ารับ ราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการพิเศษในตำแหน่งใด ระดับใดแล้ว ให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดอันดับเงินเดือนและขั้นเงินเดือนที่ได้รับ โดยขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับดังกล่าวจะกำหนดให้ได้รับ ในขั้นที่ไม่ต่ำกว่าจุดกึ่งกลางระหว่างขั้นสูงและขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ

หมวด ๘

คนพิการ

ข้อ ๑๗ การคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศรับสมัครคัดเลือกเฉพาะคนพิการตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด โดยอาจะระบุประเภท ความพิการได้มากกว่า ๑ ประเภทความพิการขึ้นอยู่กับดุลพินิจของคณะกรรมการคัดเลือก

ให้นำความในข้อ ๘ ข้อ ๙ และข้อ ๑๐ มาใช้บังคับกับการคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุ เข้ารับราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๘ การกำหนดจำนวนคนพิการที่จะต้องรับเข้าทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้กำหนดอัตราส่วนจำนวนผู้ปฏิบัติงานหนึ่งร้อยคนต่อการรับคนพิการหนึ่งคน โดยนับจากจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ในส่วนราชการ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้างประจำ หรือผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งปฏิบัติงานประจำในส่วนราชการที่ปฏิบัติงานอยู่จริง และผู้ซึ่งอยู่ระหว่างการลาโดยได้รับเงินเดือนด้วย แต่ไม่หมายรวมถึงพนักงานจ้างทั่วไป หรือพนักงานจ้างเหมาที่ปฏิบัติงาน โดยมีกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี และหากมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่นับเป็นเศษได้เกินห้าสิบคนต้องรับคนพิการ เพิ่มอีกหนึ่งคน

ข้อ ๑๙ คนพิการที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการ ตามระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการยื่นคำขอมิบัตรประจำตัวคนพิการ การออกบัตร และการกำหนดเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ ออกบัตรประจำตัวคนพิการ การกำหนดสิทธิหรือการเปลี่ยนแปลงสิทธิ และการขอสละสิทธิของคนพิการ และอายุบัตรประจำตัวคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๒๐ คนพิการที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะ ต้องห้ามตามประกาศ ก.อบต. ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๒๑ เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือก ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศผลการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง เรียงตามลำดับที่ โดยบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกมีอายุไม่เกินสองปี

หมวด ๙
กรณีอื่น ๆ

ข้อ ๒๒ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) อาจกำหนดกรณีอื่นเพื่อคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๓ ในระหว่างที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ยังไม่ได้กำหนด คุณสมบัติที่ให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ ให้ประกาศที่ใช้บังคับคงมีผลใช้บังคับต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้ง จนกว่าจะมีการกำหนดให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๒๔ ในการสอบแข่งขันตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลตามความในหมวด ๕ หมวด ๖ หมายความว่าถึง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก



(อนงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๑ จึงมีมติออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ และข้อ ๓๑ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๕ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อประโยชน์ในการย้ายเปลี่ยนสายงาน ให้กระทำได้เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ประสงค์ใช้การรับรองบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น เป็นตำแหน่งว่างภายหลังระยะเวลาที่ กสด. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันนั้นแล้ว

ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภททั่วไปในสังกัดเป็นผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ สามารถขอหนังสือรับรองผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อย้ายพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยมีต้องเรียงลำดับที่ ภายหลังจากประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครบ ๑ ปี”


“ข้อ ๒๖ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในกลุ่มภาคเขตใด ให้ใช้เพื่อบรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะกลุ่มภาค/เขตนั้น เว้นแต่ กลุ่มภาค/เขตนั้น ไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ก็อาจใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกลุ่มภาค/เขตอื่นได้ตามที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด”

1 “ข้อ ๓๑...
[Signature]

“ข้อ ๓๑ ในการสอบแข่งขันสี่ปีแรกนับแต่ประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้บังคับใช้ มิให้นำเงื่อนไข
การได้คะแนนวิชาภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบตามข้อ ๑๘ มาใช้บังคับ”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๖ วรราชเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๑ จึงมีมติออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น มีเงื่อนไขให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต้องดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อยสองปี จึงจะโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานราชการอื่นได้

ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดถึงการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว แต่ยังดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นไม่ครบสองปี ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลอาจพิจารณาให้โอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นภายในกลุ่มภาค/เขตที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ด้วยการโอนและรับโอนได้เป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้ เหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

/ ข้อ ๓๒...

“ข้อ ๓๒ ความในข้อ ๒๒ ให้นำไปบังคับใช้กับผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ที่ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ด้วย”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล