

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1
กรณียกฐานะจาก
องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر
เป็นเทศบาลตำบลพรหมมาستر

เทศบาลตำบลพรหมมาستر



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๔๔ ให้ประกาศกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

"พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓ พนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดแล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง และไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

ทั้งนี้ การกำหนดคุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดต้องเทียบได้ไม่น้อยกว่ามาตรฐานของข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓/๑ การสรรหาบุคคล การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นท้ายประกาศนี้ (ข้อ ๓/๑ เพิ่มโดยประกาศ ก.ณ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๒

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และปริมาณงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อให้การดำเนินการตามวรรคหนึ่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ และจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลังดังกล่าว

แผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องเป็นไปตามกรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๔/๑ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งระดับที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ ๔/๒ ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีระดับดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

การจัดพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ข้อ ๔/๑ และ ข้อ ๔/๒ เพิ่มโดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๕ การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเป็นกลุ่มเดียวกันและระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบกับลักษณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีขนาดแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

มาตรฐานทั่วไปตามวรรคหนึ่ง ให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น ตามบัญชีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นท้ายประกาศนี้

(ข้อ ๕ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๓

โครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๖ การจัดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพปริมาณและความยากง่ายของงานในแต่ละตำแหน่ง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายประกาศนี้

อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอนุโลม

(ข้อ ๖ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๗ ให้มีการจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความมั่นคง สร้างขวัญและแรงจูงใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

(ข้อ ๗ แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๔

การสรรหาบุคคล

ข้อ ๘ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ใช้วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก โดยดำเนินการในรูปคณะกรรมการและคำนึงถึงความเป็นธรรม และความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลที่มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๙ การสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) หลักสูตรการสอบแข่งขัน อย่างน้อยต้องมี ๓ ภาค คือ ภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

(๒) การกำหนดหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(๓) ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของตำแหน่งนั้น

การดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการเป็นการทั่วไปอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล การประกาศผลการสอบให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น ซึ่งมีหลักสูตร หลักเกณฑ์ และมาตรฐานการสอบเทียบเท่ากับมาตรฐานของ ก.พ. มาบรรจุเข้ารับราชการได้โดยความยินยอมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการนั้น และเป็นไปตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และต้องเป็นบัญชีผู้สอบแข่งขันตำแหน่งเดียวกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการ เว้นแต่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๑๐ การคัดเลือก ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น

การดำเนินการคัดเลือกอาจกระทำโดยการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างก็ได้ และให้นำความในข้อ ๙ (๒) และข้อ ๙ วรรคสอง มาใช้บังคับในกรณีดังกล่าวด้วย

การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยคำนึงถึงมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนดด้วย

หมวด ๕

การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งใด ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่น ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามลักษณะงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้บรรจุและแต่งตั้ง จาก

(๑) ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี ตามข้อ ๙ (๒)

(๒) ผู้ได้รับคัดเลือก ตามข้อ ๑๐

(๓) กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๒ การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ไปดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนั้น โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อประโยชน์แก่การบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดียวกัน ต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน เว้นแต่กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นผู้นั้นและเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๓ การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ สามารถกระทำได้เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การโอน การรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ ในระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือ ข้าราชการวิสามัญมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจทำได้ถ้าเจ้าตัวสมัครใจ โดยผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้มีอำนาจตามกฎหมายที่จะรับโอนทำความตกลงกับผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการหรือหน่วยงานสังกัดเดิม แล้วเสนอเรื่องให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การรับโอน ให้รับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและรับเงินเดือน ในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการตามกฎหมายอื่น ผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการ ให้ถือเวลาราชการของผู้ที่โอนมาในขณะที่ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นนั้น เป็นเวลาราชการในสังกัดใหม่ด้วย

ข้อ ๑๔ การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรม ประวัติการปฏิบัติราชการ และการผ่านหลักสูตรอบรมตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงจะได้รับ

การเลื่อนพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งนั้น

(ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

ข้อ ๑๕ การออกจากราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น นอกจากเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้แล้ว พนักงานส่วนท้องถิ่นออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก และได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตาม ข้อ ๓

ข้อ ๒๐ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

(ข้อ ๒๐ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติม โดยประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

หมวด ๗

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อห้ามและข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๒๒ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๒๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๒๔ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควร กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เว้นแต่ เป็นกรณีที่ไม่จำเป็นต้องสอบสวน ซึ่งไม่ทำให้เสียความเป็นธรรมและจะสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาพักราชการหรือให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาก็ได้

การสอบสวนตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา และ การให้สิทธิผู้ถูกกล่าวหาหน้าที่ปรึกษาหรือทนายความเข้าฟังในการชี้แจงหรือให้ปากคำของตน

กระบวนการสอบสวนให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๕ ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาล โดยอคติ หรือโดยโทสจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด

การลงโทษพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทำเป็นคำสั่ง ในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริง พฤติการณ์การกระทำผิด ข้อกฎหมายและข้อพิจารณา ทั้งนี้ ให้ระบุสิทธิในการอุทธรณ์และระยะเวลาสำหรับการอุทธรณ์ไว้ในคำสั่งลงโทษด้วย

ข้อ ๒๖ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำหรือละเว้น การทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา ของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือ เป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำ ความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลัง ผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตายก็ให้มีการสืบสวนหรือพิจารณาและ ดำเนินการทางวินัย ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ

ข้อ ๒๗ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ออกจากราชการไปแล้ว ให้มีการรายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากราชการดังกล่าวต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาหรือตรวจสอบตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วย ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้น ดำเนินการทางวินัยต่อไปได้

หมวด ๘

การอุทธรณ์

ข้อ ๒๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยให้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตาม มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด และอย่างน้อยต้องมี สารสำคัญในเรื่อง สิทธิในการอุทธรณ์ สิทธิในการคัดค้านผู้พิจารณาอุทธรณ์ด้วยเหตุอันสมควร สิทธิในการ ชี้แจงหรือแถลงข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามความจำเป็น สิทธิการถอนอุทธรณ์ และการกำหนดระยะเวลาการ พิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม

ข้อ ๓๐ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอยู่ก่อนวันโอนมาบรรจุและผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่โอนมานั้นแต่ยังมีได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามกฎหมายดังกล่าว หรือได้ใช้สิทธิอุทธรณ์แต่การพิจารณายังไม่แล้วเสร็จ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ หรือมีสิทธิได้รับการพิจารณา อุทธรณ์ต่อไปได้แล้วแต่กรณี

หมวด ๙
การร้องทุกข์

ข้อ ๓๑ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยมีหลักประกันและหลักเกณฑ์พื้นฐานเช่นเดียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ เว้นแต่การร้องทุกข์กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายหรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน อาจกำหนดขั้นตอนการทำความเข้าใจกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นกับผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ปัญหาในขั้นต้นก่อนก็ได้

หมวด ๑๐
การบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๓๒ พนักงานครูส่วนท้องถิ่น ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้สอนประจำในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือดำรงตำแหน่งอื่นซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือให้การศึกษาในสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาซึ่งไม่สังกัดสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูในส่วนที่เกี่ยวข้องมาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานครูส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม

หมวด ๑๑
การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ข้อ ๓๓ การบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้นำข้อกำหนดในประกาศฉบับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๔ ผู้ใดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ หรือพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๐๖ ประกอบกับพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๑๙ อยู่ในวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นวิสามัญตามกฎหมายนั้นต่อไป

ข้อ ๓๕ การใดที่ได้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้ใช้บังคับและมีได้กำหนดไว้ในประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔

นายอาษา เมฆสุวรรณค์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

**หมายเหตุ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๘ ตอนพิเศษ ๖๒ ง ลงวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๔๔



ที่ มท 0809.2/ว 123

สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนราชสีมา กทม.10300

28 สิงหาคม 2550

เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย
การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน

เรียน ประธาน ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ
และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน
ฉบับลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2550
2. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ
และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน
ฉบับลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2550

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)
ในการประชุมครั้งที่ 1/2550 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2550 มีมติเห็นชอบให้แก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของ
พนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบล โดยให้แก้ไขเพิ่มเติมมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการ
คัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน รายละเอียด
ปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด
ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
และองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
2. กรณี ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท.
และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้
3. กรณี ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ฯ แตกต่างจากที่ ก.ท. และ
ก.อบต.กำหนด ให้เสนอ ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้
4. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลบังเกิดผลดี จึงขอให้
ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวสันต์ วรรณโรทร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.0-2241-9000 ต่อ 3134

"ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด"



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง
การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2550

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน ตลอดจนแก้ไขข้อจำกัดในการโอนของพนักงานเทศบาล อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการบริหารงานให้บังเกิดผลดียิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(5) และมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ 1/2550 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2550 ได้มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2550

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2550 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 8 ข้อ 20 ข้อ 25 ข้อ 26 ข้อ 29 และข้อ 31 ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ 4 การสอบคัดเลือกตามข้อ 1(3) เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาล หรือแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้เทศบาลหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือจังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการ

หลักสูตร วิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ 5 การคัดเลือกตามข้อ 1(4) เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ให้เทศบาลหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการ

การคัดเลือกอาจดำเนินการโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ วิธีประเมิน หรือวิธีอื่นใด วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยให้คำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการและผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด”

“ข้อ 8 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณสมบัติที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน

การร้องขอให้ดำเนินการสอบแข่งขัน การดำเนินการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีการสอบแข่งขัน การใช้บัญชีการสอบแข่งขัน การขอใช้บัญชีและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

มิให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับในกรณีการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ 10 ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 13 และข้อ 14”

“ข้อ 20 ในกรณีที่เทศบาลมีตำแหน่งบริหารและสาขานักบริหารสถานศึกษาว่างลง หรือตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ให้เทศบาลรายงานตำแหน่งว่างนั้นให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบ ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่มิตำแหน่งว่างและให้เทศบาลดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสาขานักบริหารสถานศึกษาที่ว่างตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

(1) รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ที่อยู่ในสาขานักบริหารในตำแหน่งและระดับเดียวกัน

(2) สอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างตามข้อ 4 หรือข้อ 5 แล้วแต่กรณี

(3) คัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่เทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน โดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัด และผู้จะขอรับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้นตามข้อ 31 ทั้งนี้ ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่น ที่อยู่ในสาขานักบริหารในตำแหน่งและระดับเดียวกัน เข้ารับการคัดเลือกด้วย

(4) รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) แล้วแต่กรณี เพื่อขอใช้บัญชีในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันโดยไม่ต้องเรียงตามลำดับที่

กรณีที่เทศบาลมีตำแหน่งบริหารและสาขานักบริหารสถานศึกษาว่างลง หรือตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ว่างลงเกินกว่า 60 วัน โดยที่เทศบาลมิได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสาขานักบริหารสถานศึกษาที่ว่างตามวรรคสอง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกรณีที่เทศบาลได้ดำเนินการตามวรรคสองแล้ว แต่ยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ภายใน 150 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ให้ถือว่ากรณีการดำเนินการที่แล้วมาเป็นอันยกเลิก และให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) แล้วแต่กรณี ส่งบัญชีผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้ของจังหวัดหรือของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เทศบาลดำเนินการบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้นั้น

ให้ผู้บริหารท้องถิ่นประเมินผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในรอบ 6 เดือนของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)

ส่งมาบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่าง หากผลการประเมินปรากฏว่าการปฏิบัติราชการไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาดำเนินการตามข้อ 29

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลถูกดำเนินการตามวรรคสี่ตั้งแต่ 2 ครั้งติดต่อกัน โดยเหตุเกิดจากการปฏิบัติราชการไม่มีประสิทธิภาพหรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาเรียกตัวพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

กรณีนายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งตามวรรคสาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือว่า ละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แจ้งผู้กำกับดูแลพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป”

“ข้อ 25 การโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในเทศบาลอีกแห่งหนึ่ง ให้โอนและแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาล ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(1) ผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น หรือผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(2) ผู้ขอโอนตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง ตามข้อ 26

(3) ผู้ขอโอนโดยการโอนสลับเปลี่ยนตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกันระหว่างเทศบาล หรือผู้ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตามข้อ 27

(4) ผู้ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่ง ไปดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่งในจังหวัดเดียวกัน ตามข้อ 28 หรือข้อ 29

(5) ผู้ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่ง ไปดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่ง ตามข้อ 20 วรรคสาม หรือข้อ 29

ข้อ 26 ภายใต้บังคับข้อ 20 และข้อ 25 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติให้ความเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่นที่ประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว และเทศบาลที่ได้รับโอนได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม”

“ข้อ 29 กรณีมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของเทศบาล หรือเพื่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรีและไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลในจังหวัดตามข้อ 28 ได้ เมื่อนายกเทศมนตรีหรือพนักงานเทศบาล ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่ายมีคำร้อง ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) กรณีขอโอนภายในจังหวัด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลปรากฏว่ามีเหตุอันสมควร ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติให้โอน หรือโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งระหว่างเทศบาลได้ แต่หากเหตุที่เกิดขึ้นได้เป็นความผิดของพนักงานเทศบาลให้สอบถามความสมัครใจก่อน เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้อง สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น

(2) กรณีขอโอนระหว่างจังหวัด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลปรากฏว่ามีเหตุอันสมควร ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมีมติให้โอน หรือโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งระหว่างเทศบาลได้ แต่หากเหตุที่เกิดขึ้นได้เป็นความผิดของพนักงานเทศบาลให้สอบถามความสมัครใจก่อน เมื่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้องมีมติให้เป็นไปตามนั้น แล้วให้นายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้อง สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติดังกล่าว

กรณีนายกเทศมนตรีใด ไม่ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือมติของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แจ้งผู้กำกับดูแลเทศบาล พิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไปโดยเร็ว สำหรับพนักงานเทศบาลหากขัดขืนหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายกเทศมนตรี ซึ่งสั่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลแล้วให้ถือเป็นความผิดวินัย”

“ข้อ 31 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ 11(2) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น และให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่ ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม แต่ถ้าไม่มีชั้นเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกในชั้นที่เทียบได้ตรงกันกับชั้นเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ตามหลักเกณฑ์การให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน แต่ถ้าเทียบแล้วผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นสูงสุดของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือก ให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่สูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับสูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด 1 ว่าด้วยการคัดเลือกมาใช้บังคับโดยอนุโลม”

ข้อ 4 ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้หลักเกณฑ์ เงื่อนไข มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และวิธีการปฏิบัติที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทั่วไปนี้

ประกาศ ณ วันที่ 24 กรกฎาคม พ.ศ.2550

(นายอารีย์ วงศ์อารยะ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๙

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม.
๑๐๓๐๐

๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
(ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก
การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้น
เงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้น
เงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่
กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและ
พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และ
การเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
ดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบ
แล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

/๓. เพื่อให้...

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสันติธร ยัมละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๘
โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕
ผู้ประสานงาน (นายจิรพัฒน์ น้อยเพ็ง) ๐๘-๕๑๒๑-๓๗๖๘



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นอันรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ และข้อ ๒๙ ทวิ และหมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๔

การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๖ การโอนและรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

/๒) การโอน...

- (๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง
- (๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้าย ไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้อง ประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น โดยนายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด ออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกัน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๓) นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะรับโอนและนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๔ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๔ ทวิ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๕) นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๔ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

หมวด ๕

การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ส่วนที่ ๑

การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๐ การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทราบ

ส่วนที่ ๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๑ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอน และให้โอนมีผลในวันเดียวกันเพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๑ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุ แต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียง ได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษาให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูง กว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอนให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

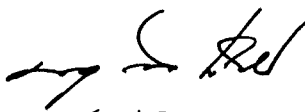
ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๑ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายกององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณา เห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๔ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อน
ระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์
แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่
๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน
การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ
และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๕ ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ และ
ข้อ ๓๐ ทวิ และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๕ ของประกาศคณะกรรมการ
กลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง
การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔
และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๔

การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๕ การโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของ
ผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับ
การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตาม
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

/ (๒) การโอน...

- (๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง
- (๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกัน ในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมากตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๖ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๒) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างและประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๓) นายกเทศมนตรีที่จะรับโอนและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๔) กระทำได้อต่อเมื่อพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

/ข้อ ๒๙ การโอน ...

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๕ (๕) นายกเทศมนตรีอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

พนักงานเทศบาลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๘ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๓๐ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรีหรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลตามหลักความสมัครใจได้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

หมวด ๕

การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ส่วนที่ ๑

การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๑ การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อเทศบาลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทราบ

ส่วนที่ ๒

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

/(ค) ข้าราชการ...

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่รับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๒ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้นๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

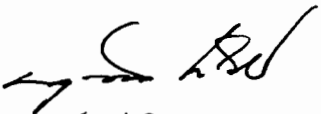
ข้อ ๓๔ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๓๒ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายเกษมนตรีที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายเกษมนตรีออกคำสั่งรับโอนสำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๕ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก


(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอันรวม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ มีมติให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ การโอน ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ และข้อ ๓๑ ทวิ และ หมวด ๕ การรับโอน ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๕ และข้อ ๓๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๔

การโอนและรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๖ การโอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

/๒) การโอน...

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่ย้ายโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๒๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๒) เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๒๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๓) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอนและนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

/ข้อ ๒๙ การโอน...

ข้อ ๒๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกองค้การบริหารส่วนตำบลและนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้องค้การบริหารส่วนตำบล หรือองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อกำหนดคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๓๐ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๒๖ (๕) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

พนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๒๙ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๓๑ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานขององค้การบริหารส่วนตำบลและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานส่วนตำบลกับนายกองค้การบริหารส่วนตำบลหรือผู้นาชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานส่วนตำบลระหว่างองค้การบริหารส่วนตำบลตามหลักความสมัครใจได้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

หมวด ๕

การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ส่วนที่ ๑

การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๒ การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค้การบริหารส่วนตำบลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานส่วนตำบลผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้องค้การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ

ส่วนที่ ๒

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ขององค์การบริหารส่วนตำบลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓๔ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการ จะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่ กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้นๆกำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่ง บริหารที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนาจการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

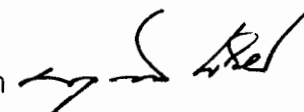
ข้อ ๓๕ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๓๓ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ เรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) โดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทาง ราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายก องค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๓๖ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ และข้อ ๔ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ไม่ให้นำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษาของพนักงานเทศบาลดังต่อไปนี้ มาใช้บังคับ

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๗

บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.ท.” หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

“ก.ท.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

“การสรรหา” หมายความว่า การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกสายงานผู้บริหาร

๕

“สายงานผู้บริหาร” หมายความว่า พนักงานเทศบาลประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

“การสอบคัดเลือก” หมายความว่า การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือแต่งตั้งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

“การคัดเลือก” หมายความว่า การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

“กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น” หมายความว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะปฏิบัติหน้าที่ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ท. หรืออาจมอบให้ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหาแทนตามที่ ก.ท. กำหนดได้

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ท. อาจมอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกหน่วยงานเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาก็คได้

ข้อ ๖ ค่าธรรมเนียมในการสรรหาเป็นไปตามอัตราที่ ก.ท. กำหนด โดยระบุในประกาศรับสมัครการสรรหา

ข้อ ๗ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ให้เป็นไปตามระเบียบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๘ ก.ท. อาจแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อดำเนินการสรรหาภายใต้การกำกับดูแลของ ก.ท. ได้ โดยคณะกรรมการมีจำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามคน ซึ่ง ก.ท. คัดเลือก จากกรรมการในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล จำนวนหนึ่งคน และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวนหนึ่งคน

ให้เลขานุการ ก.ท. เป็นเลขานุการคณะกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งเลขานุการ ก.ท. แต่งตั้งจากข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวนไม่เกินสองคน

ข้อ ๙ คณะกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่งต่อเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการ

(๓) มีพฤติกรรมน่าเชื่อถือว่ามีความประพฤติที่นำมาซึ่งความเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี หรือมีพฤติกรรมทำให้การสรรหาไม่สุจริตและเป็นธรรม และ ก.ท. มีมติให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ

๒๒

ข้อ ๑๐ กรณีอนุกรรมการสรรหาพ้นจากตำแหน่ง ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว

ในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคหนึ่ง และยังมีอนุกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้อนุกรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

หมวด ๒

อำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการสรรหา

ข้อ ๑๑ ให้คณะอนุกรรมการสรรหา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของเทศบาลให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

(๒) ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.ท.

(๓) กำกับดูแลหน่วยงานที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา แล้วรายงาน ก.ท. ทราบ

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถและภาคความเหมาะสม ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนต้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่สรรหา

(๕) วินิจฉัยและแก้ปัญหาค่าการทุจริต และการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๖) แต่งตั้งคณะทำงานและเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาเพื่อช่วยเหลือการดำเนินการของคณะอนุกรรมการ

(๗) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อ ก.ท. อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

(๘) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.ท. มอบหมาย

หมวด ๓

การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง

ข้อ ๑๒ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ไม่ก่อนหกสิบวันนับแต่วันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลใดประสงค์จะใช้วิธีการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการตามความประสงค์นั้น และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยห้าสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากครบระยะเวลาหนึ่งร้อยห้าสิบวันแล้ว ไม่สามารถดำเนินการให้มีผู้มาดำรงตำแหน่งแทนได้ ให้เทศบาลประกาศยกเลิกการดำเนินการนั้น แล้วรายงาน ก.ท.จ. ทราบโดยพลัน เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินหกสิบวัน

๕๕

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดำเนินการและไม่ได้ขอขยายระยะเวลา หรือ ก.ท.จ. ไม่เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา หรือ ก.ท.จ. เห็นชอบให้ขยายระยะเวลา แต่ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งแทน ให้เทศบาลแจ้ง ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้ เทศบาลและ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐาน และหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.” พร้อมทั้งให้เลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น

(๒) นอกจากกรณีตาม (๑) ให้เทศบาลแจ้ง ก.ท.จ. แล้วให้ ก.ท.จ. รวบรวมข้อมูลตำแหน่งว่าง รายงาน ก.ท. ภายในวันที่ยี่สิบของเดือน โดยเทศบาลและ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐาน และหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท.” พร้อมทั้งให้เลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ และให้สงวนตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น

หมวด ๔

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๑๓ ประกาศรับสมัครสรรหาให้ระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (๑) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตรารว่างที่อาจจะบรรจุแต่งตั้ง
- (๒) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสรรหาสำหรับตำแหน่งนั้น
- (๓) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสรรหา
- (๔) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร
- (๕) หลักสูตรและวิธีการสรรหา เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

- (๖) เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
- (๗) วิธีการรับสมัคร
- (๘) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครควรทราบ

ข้อ ๑๔ ประกาศรับสมัครสรรหาให้เผยแพร่ก่อนวันรับสมัครสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

- (๑) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (๒) เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหา
- (๓) ปิดประกาศในที่เปิดเผย เช่น ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ
- (๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นใด

ข้อ ๑๕ การรับสมัครสรรหาให้รับสมัครทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสรรหา โดยมีระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัคร ให้ประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครไม่น้อยกว่าห้าวันทำการ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัคร โดยจะต้องประกาศการขยายระยะเวลานั้นก่อนวันครบกำหนดวันปิดรับสมัคร

๕

ข้อ ๑๖ ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเข้ารับการสรรหาก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่า สิบวันทำการ

ข้อ ๑๗ ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สรรหาและวิธีการสรรหาเท่าที่ไม่ขัดต่อหลักสูตร และวิธีการสรรหา โดยประกาศก่อนวันสรรหาไม่น้อยกว่าสิบวันทำการหรือในคราวเดียวกับประกาศรายชื่อ ผู้สมัครซึ่งมีสิทธิเข้ารับการสรรหา

หมวด ๕ หลักสูตรและวิธีการสรรหา

ข้อ ๑๘ หลักสูตรการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้มีการทดสอบ ๒ ภาค ดังนี้

(๑) ภาคความรู้ความสามารถ

สายงานผู้บริหาร ระดับต้น และระดับกลาง ให้ทดสอบด้วยการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สำหรับสายงานผู้บริหาร ระดับสูง ให้ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร

(๒) ภาคความเหมาะสม

ให้ทดสอบด้วยการสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ปฏิภาณไหวพริบ ผลงานที่ ประสบความสำเร็จ การนำเสนอวิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบภาคความรู้ความสามารถ ภาคความ เหมาะสม และกำหนดค่าคะแนนในประกาศให้ผู้เข้ารับการสรรหาทราบ

หมวด ๖ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๑๙ การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาให้จัดเรียงลำดับตามคะแนนรวมสูงสุดลงมา ภายใต้ เจือ้นไข ดังนี้

(๑) สายงานผู้บริหาร ระดับต้น และระดับกลาง ต้องได้คะแนนการสอบในแต่ละภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ กรณีที่มีผู้ผ่านการสรรหาได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้ที่มีคะแนนภาคความเหมาะสม มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาวุโส ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๒) สายงานผู้บริหาร ระดับสูง ต้องได้คะแนนภาคความเหมาะสมไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ หากได้คะแนนเท่ากันให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ข้อ ๒๐ ให้คณะอนุกรรมการสรรหาประกาศการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา และบัญชีดังกล่าว มีอายุไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี เว้นแต่กรณีที่ได้มีการเรียกรายงานตัวภายในอายุบัญชี เรียบร้อยแล้ว และอยู่ระหว่างการเสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ให้ขยายอายุบัญชีผู้ผ่าน การสรรหาสำหรับรายนั้นออกไปอีกไม่เกินหกสิบวัน

๕๕

หมวด ๗
การใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๑ บัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งและสายงานใด ให้ใช้แต่งตั้งในตำแหน่งและสายงานนั้น ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเดียวกัน เว้นแต่จะมีการกำหนดเงื่อนไขการดำรงตำแหน่งเป็นการเฉพาะ

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่ตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ลำดับก่อนมีสิทธิเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างตามความประสงค์

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้นั้นมีเหตุผลจำเป็นโดยจัดทำหนังสือแสดงความประสงค์ไม่ขอรับการแต่งตั้งในคราวนั้น และคณะอนุกรรมการที่ ก.ท. มอบหมาย เห็นสมควร ก็ให้จัดลำดับที่ผู้นั้นไปอยู่ลำดับสุดท้ายของบัญชีผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๓ ผู้ผ่านการสรรหาต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ก่อนการแต่งตั้ง หากผู้นั้นยังไม่ผ่านการฝึกอบรมก็ให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน และต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผ่านการฝึกอบรม

ข้อ ๒๔ ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. แต่งตั้งผู้ผ่านการสรรหาภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้ผ่านการสรรหา

ข้อ ๒๕ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควบคุมการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามเงื่อนไขที่กำหนดในหมวดนี้

หมวด ๘
การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๖ ผู้ใดเป็นผู้ผ่านการสรรหา ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้ผ่านการสรรหา คือ

(๑) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุแต่งตั้งภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวันนับแต่วันที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๒) ผู้นั้นทำหนังสือแสดงความประสงค์ขอสละสิทธิรับการแต่งตั้ง

(๓) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ตามกำหนดเวลาที่
ที่จะแต่งตั้ง

(๔) ผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สรรหาไปแล้ว

(๕) เหตุอื่นตามที่ ก.ท. กำหนด

หมวด ๔

กรณีพบการทุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา

ข้อ ๒๗ กรณีพบการทุจริตหรือพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรมในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสรรหา ให้คณะกรรมการสรรหามีอำนาจในการพิจารณาระงับหรือยกเลิกการสรรหาในครั้งนั้น แต่หากเป็นกรณีได้ประกาศขึ้นบัญชีแล้ว ให้ ก.ท. มีอำนาจยกเลิกประกาศการขึ้นบัญชีทั้งหมดหรือเป็นการเฉพาะรายได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้กระทำการทุจริตต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ ในระยะเริ่มแรกให้ดำเนินการดังนี้

- (๑) การนับระยะเวลาสำหรับตำแหน่งว่างตามข้อ ๑๒ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ประกาศนี้ใช้บังคับเป็นต้นไป
- (๒) ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สํารวจตำแหน่งและอัตราสายงานผู้บริหารว่างที่เทศบาลมีความประสงค์ให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา พร้อมทั้งรายงานให้ ก.ท. ทราบ เพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

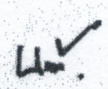
ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล





ที่ ชร ๐๐๒๓.๒/ ๒๕๐๖๕

ศาลากลางจังหวัดเชียงราย
ถนนแม่ฟ้าหลวง ชร ๕๗๑๐๐

๑๑ กันยายน ๒๕๖๑

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ (ยกเว้นอำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้เห็นชอบการประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยประธาน ก.ท.จ.เชียงราย ได้ลงนามและมีผลใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งเทศบาลถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายประจัญ ปรัชญ์สกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

สำนักงาน ก.ท.จ.

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๕๓๑๕-๐๑๖๕ ต่อ ๑๘



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่ง
ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) และมาตรา ๒๓ วรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๑ จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

๓.๑ ข้อความในข้อ ๑๗๘, ๑๗๙, ๑๘๐, ๑๘๑, ๑๘๒ และข้อ ๑๘๓ แห่งประกาศคณะกรรมการเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๓.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนและเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕

บรรดาประกาศหรือหนังสือสั่งการอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“การคัดเลือก” หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้พนักงานเทศบาลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการในระดับที่สูงขึ้นด้วยวิธีการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ประเมินผลงาน และการประเมินความรู้ความสามารถ

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณสมบัติการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากคุณสมบัติการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณสมบัติเพิ่มเติมหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณสมบัตินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

หมวด ๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ส่วนที่ ๑ ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๒ ครั้ง

๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดในการนี้ หากตำแหน่งใดคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๘ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

/ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณา...

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน ส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมิน ผลงานจากคณะกรรมการ

ส่วนที่ ๒

ระดับอาวุโส

ข้อ ๑๐ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโส ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๐.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๐.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับอาวุโสได้ก็ต่อเมื่อ เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับอาวุโสมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของ งาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๐.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

/ (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ...

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นระดับอาวุโสต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาด ต้องทำให้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับอาวุโส

๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบัน และภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และความเห็นของ นายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณามีมติเห็นชอบ ให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๑ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับอาวุโส ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๑.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๑๑.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๑.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทาง วินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๑.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตร การอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรก ที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๑.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการ ประเมินผลงาน

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๑๒.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดง ให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมินโดยคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน

/ (๒) ปลัดเทศบาล...

(๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับ
คะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑๒.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการ
ประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่า
ร้อยละ ๘๐

๑๒.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับต้อยอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๑๓ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอ
ผลงานซึ่งเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการ
ปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน
ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับอาวุโส จำนวน ๓ คน จากบัญชี
กรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ
จากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลาง
หรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่ง
ที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการ
ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้
ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินผลงานต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำ
กว่าร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง
ผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้ง
นั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุง
ตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๔ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน
ส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วน
ถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.

หมวด ๓

ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ส่วนที่ ๑

ระดับชำนาญการ

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
ระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับวุฒิมหาบัณฑิตหรือปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงาน (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๑๗ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ส่วนที่ ๒

ระดับชำนาญการพิเศษ

ข้อ ๑๘ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ อาจกระทำได้ในกรณีที่เป็นตำแหน่งในส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับกลางขึ้นไป โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๘.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

/๑๘.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง...

๑๘.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๘.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน
(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ ข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ
(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบกรรมการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

- (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุง ตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็น ระดับชำนาญการพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาด ต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบัน และภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของ นายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณามีมติเห็นชอบให้ปรับปรุง ตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๙ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๙.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตรารับเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

/๑๘.๒ มีผลการประเมิน...

๑๙.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๙.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๙.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๙.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๐.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒๐.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒๐.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๒๑ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานดีเด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ขอประเมิน และคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

/ผู้ผ่านการประเมิน...

ผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๗๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง ผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมินให้การคัดเลือกครั้ง นั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุง ตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความใน ส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วน ถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.

ส่วนที่ ๓ ระดับเชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๓ การปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญ อาจกระทำได้กรณีที่เป็นการเป็นตำแหน่งในส่วน ราชการที่มีผู้อำนวยการเป็นระดับสูง ดังนี้

๒๓.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสาย งานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๒๓.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับเชี่ยวชาญได้ก็ต่อเมื่อ เลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญมาก่อนแล้ว และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยาก ของงานรวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๒๓.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการ พลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิ เฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่ง โดยมีองค์ประกอบ การประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

/(๑) หน้าที...

- (๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๒) ความยุ่งยากของงาน
- (๓) การกำกับตรวจสอบ
- (๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับที่สูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับเชี่ยวชาญต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ แล้วให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) รายงานความเห็นพร้อมเหตุผลต่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณา มีรายละเอียด ประกอบด้วย

- (๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับเชี่ยวชาญ
- (๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว
- (๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และความเห็นของนายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้พิจารณาเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๔ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับเชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒๔.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ

๒๔.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการพิเศษย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับต้อยอย่างน้อย ๔ ครั้ง

๒๔.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๒๔.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในกรณี หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๒๔.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๕ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๕.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการทดสอบเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนางาน หรือปรับปรุงงาน โดยคณะกรรมการสัมภาษณ์ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกอบด้วย

/(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ...

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก เป็นประธาน
- (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้แทนนายกเทศมนตรีใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้แทนปลัดเทศบาลใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๕) เลขานุการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่ เลขานุการ ก.ท. มอบหมาย เป็นเลขานุการ

ผู้ผ่านการประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการสัมภาษณ์ ๓ ใน ๕ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามแบบที่กำหนด

๒๕.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ตามแบบที่กำหนด

๒๕.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย ๔ ครั้ง

ข้อ ๒๖ เมื่อผ่านการประเมินความรู้ความสามารถทั้ง ๓ ด้านแล้ว ให้ผู้ขอประเมินนำเสนอผลงานดีเด่นทางวิชาการในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน

ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๓ คน จากบัญชีกรรมการประเมินผลงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยมีเลขานุการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมายเป็นเลขานุการ ทำหน้าที่ประเมินผลงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะของผู้ประเมินและคุณภาพความยุ่งยากของผลงาน รวมถึงการนำผลงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ผู้ผ่านการประเมินต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ตามแบบที่กำหนด

ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่ง ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน หากไม่เสนอผลงานอีกครั้ง หรือเสนอผลงานอีกครั้งแล้วไม่ผ่านการประเมิน ให้การคัดเลือกครั้งนั้นเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ หากเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือก ต้องดำเนินการใหม่ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๗ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงาน พิจารณาให้ผ่านการประเมินผลงานของผู้นั้นแล้วให้นำเสนอผลการประเมินของผู้นั้นให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เห็นชอบ

ข้อ ๒๘ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความ
ในส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานครบถ้วน
ถูกต้อง โดยถือเอาวันประทับตราลงรับของสำนักงานเลขานุการ ก.ท.

หมวด ๔

อื่นๆ

ข้อ ๒๙ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการและเลขานุการให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย
ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๐ การได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๑ แบบที่กำหนดในหมวด ๒ และหมวด ๓ ให้เป็นไปตามมติที่เห็นชอบในการประชุม
ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๒ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม
ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๓๓ กรณีพนักงานเทศบาลมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีที่
นำมาใช้ประกอบการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นไม่ครบตามจำนวนครั้งที่กำหนดตาม
ประกาศ เนื่องจากการปรับพนักงานเทศบาลเข้าสู่ระบบประเภทตำแหน่ง ให้ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติ
ราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
การบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๙ (ประกาศคณะกรรมการ
กลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘) ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ จนถึงปัจจุบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายประจัญ ปรัชญ์สกุล)
ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาล
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๖ วรรคเจ็ด มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔
และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก
พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่
๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่
๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๘ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๑/๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๓
ข้อ ๒๔ และข้อ ๓๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก
และการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐
และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้ใช้ความต่อไปนี้เป็น

“ข้อ ๕ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นอำนาจ
หน้าที่ของ ก.ท. หรืออาจมอบให้ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหาแทนตามที่ ก.ท. กำหนด

ก.ท. ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ประกอบด้วย ตำแหน่งประเภท
อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ประเภทบริหารท้องถิ่น
ระดับต้น ในฐานะรองปลัด และประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ก.ท. มอบให้ ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ประกอบด้วย
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ประเภทบริหารท้องถิ่น
ระดับกลาง และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา หาก ก.ท.จ. ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการสรรหา ให้รายงาน ก.ท.
เพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

กรณี ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา ให้กำหนดวันในการดำเนินการสรรหาได้ปีละ ๒ ครั้ง
คือ วันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนเมษายน และวันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนตุลาคม

/ ในกรณี

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. อาจมอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแล้วแต่กรณี ดำเนินการคัดเลือกมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาก็ได้

สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามประกาศกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่าด้วยเงินค่าธรรมเนียมการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

ข้อ ๖ ค่าธรรมเนียมสมัครสรรหาเป็นไปตามอัตราที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๘ กรณี ก.ท. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา ให้ ก.ท. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาล เพื่อดำเนินการสรรหาภายใต้การกำกับดูแลของ ก.ท. ได้ โดยมีจำนวนแปดคน ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งใน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ที่ ก.ท. คัดเลือก เป็นประธาน
- (๒) อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นรองประธานอนุกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๕) ผู้แทนนายกเทศมนตรีใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๖) ผู้แทนปลัดเทศบาลใน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๗) เลขานุการ ก.ท. เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้เลขานุการ ก.ท. แต่งตั้งข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรณี ก.ท. มอบให้ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหา ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลจังหวัด (ระบุชื่อจังหวัด) เพื่อดำเนินการสรรหา โดยมีจำนวนแปดคน ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธานอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลจังหวัด (ระบุชื่อจังหวัด)
- (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งใน ก.ท.จ. ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้แทนหัวหน้าส่วนราชการที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๔) นายกเทศมนตรีที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๕) ปลัดเทศบาลที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๖) ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการในสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดจำนวนไม่เกินสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ในกรณี ก.ท. หรือ ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาแล้วแต่กรณี อาจแต่งตั้งคณะกรรมการอื่นเพื่อช่วยคณะกรรมการสรรหาตามความจำเป็นได้ อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอื่นให้เป็นไปตามที่ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. มอบหมาย

ข้อ ๑๑ ภายใต้บังคับข้อ ๘ ให้คณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลจังหวัด (ระบุชื่อจังหวัด) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของเทศบาลตามประกาศนี้ หรือที่ ก.ท. กำหนดกรณีมีเหตุผลความจำเป็น ก.ท. อาจกำหนดให้ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยแบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต ก็ได้ ทั้งนี้ การกำหนดกลุ่มภาค/เขต ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาล แล้วรายงานให้ ก.ท. ทราบ

(๒) กำหนดหลักสูตรและขอบเขตเนื้อหาวิชาความรู้ที่ใช้ในการทดสอบ

(๓) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี

(๔) กำกับดูแลมหาวิทยาลัยของรัฐที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา

(๕) วินิจฉัยและป้องกันปัญหาการทุจริตและการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๖) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี จนกว่าการประกาศชั้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

(๗) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. มอบหมาย แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๒ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลใดได้มีหนังสือรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. แล้ว และประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการสรรหาตามความประสงค์โดยวิธีใดวิธีหนึ่งเมื่อมีการรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. แล้ว และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และเทศบาลนั้นไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อเสนอ ก.ท.จ. พิจารณา ให้เทศบาลแจ้งตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาตามข้อ ๕ ต่อไป และให้ถือว่าดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในการนี้ เทศบาล และ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. เท่านั้น

(๒) กรณี ก.ท. ได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว แต่เทศบาลยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงาน ก.ท. เหลืออยู่ ก.ท. อาจกำหนดให้เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอนก็ได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด เมื่อดำเนินการแล้ว เทศบาลใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายในระยะเวลาที่ ก.ท. กำหนดแล้ว ก.ท.จ. จะมีมติภายหลังระยะเวลาที่กำหนดก็ได้ ทั้งนี้ หากมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือเทศบาลใดไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายในระยะเวลาที่ ก.ท. กำหนด ให้ถือว่าดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้เทศบาลนั้นแจ้งตำแหน่งว่างต่อ ก.ท. เพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาตามข้อ ๕ ต่อไป ในการนี้ เทศบาล และ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐาน

และหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรี และเลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งวนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น

(๓) กรณี ก.ท. มีมติให้โอนพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคล ท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ไปดำรงตำแหน่งที่ว่างตาม (๑) หรือ (๒) ให้ถือว่าตำแหน่งเดิมของผู้โอน เป็นตำแหน่งว่างที่ ก.ท.จ. รายงาน ก.ท. หรือ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหาแล้วแต่กรณี ในการนี้เทศบาลและ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบและให้ส่งวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. เท่านั้น

ข้อ ๑๘ หลักสูตรการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้แบ่งรูปแบบการสรรหาออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้

(๑) การสอบคัดเลือก กำหนดให้มีการทดสอบ ๓ ภาค ได้แก่

(๑.๑) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป โดยการสอบข้อเขียน แบบปรนัย คะแนนเต็ม

๑๐๐ คะแนน

(๑.๒) ภาคความรู้เฉพาะตำแหน่ง โดยการทดสอบสมรรถนะทางการบริหาร คะแนนเต็ม

๑๐๐ คะแนน

(๑.๓) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

(๑.๓.๑) การสอบสัมภาษณ์ ซึ่งพิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ปฏิภาณไหวพริบ

คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

(๑.๓.๒) ผลงานที่ประสบความสำเร็จ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

(๑.๓.๓) วิสัยทัศน์ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

(๑.๓.๔) ประวัติการรับราชการ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ประกอบด้วย

- อายุราชการ คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน

- คุณวุฒิการศึกษา คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

- ความผิดทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

- การพิจารณาความดีความชอบ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

กรณีพิเศษย้อนหลัง ๕ ปี

กรณีการสอบคัดเลือกในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ระดับต้น และประเภทบริหารท้องถิ่น ในฐานะรองปลัด ระดับต้น ให้ทดสอบตามข้อ (๑.๑) และ (๑.๓)

กรณีการสอบคัดเลือกในประเภทบริหารท้องถิ่น ในฐานะรองปลัด ระดับสูง และการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน แต่ต่างสายงาน ให้ทดสอบตามข้อ (๑.๒) และ (๑.๓)

(๒) กรณีการสอบคัดเลือกประเภทอำนวยการท้องถิ่น ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ระดับต้น และประเภทบริหารท้องถิ่น ในฐานะรองปลัด ระดับต้น กำหนดให้ผู้ที่ผ่านการสรรหาที่ได้คะแนนรวมภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากันให้ผู้ที่มิคะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเท่ากันอีกให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) กรณีการคัดเลือกกำหนดให้ผู้ที่ผ่านการสรรหาที่ได้คะแนนรวมภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งและภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากันให้ผู้ที่มิคะแนนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งเท่ากันอีกให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๔) กรณีการสอบคัดเลือกประเภทบริหารท้องถิ่น ในฐานะรองปลัด ระดับสูง และการสอบคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงานการจัดเรียงลำดับคะแนนเพื่อขึ้นบัญชีให้เป็นไปตามข้อ ๑๙ (๓)

กรณี ก.ท. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาให้ขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามตำแหน่งที่สรรหาเป็นบัญชีเดียวและใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาเพื่อการแต่งตั้งได้ทุกเทศบาล ยกเว้น ก.ท.จ. โดที่มีมีการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งเดียวกัน ให้ใช้จากบัญชีของ ก.ท.จ. นั้นในการแต่งตั้งตำแหน่งว่างในเทศบาลนั้น

สำหรับ ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาให้ขึ้นบัญชีและใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาได้เฉพาะในจังหวัดที่ดำเนินการสรรหาเท่านั้น

ข้อ ๒๒ ให้เรียกผู้ผ่านการสรรหารายงานตัวเรียงตามลำดับที่และตามจำนวนอัตราตำแหน่งว่างภายในอายุบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยให้ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้ลำดับที่ก่อนมีสิทธิเลือกตำแหน่งว่างเพื่อขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามความประสงค์ก่อน

สำหรับกรณีที่ได้มีการดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาเป็นกลุ่มภาค/เขต ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องดำรงตำแหน่งในเทศบาลในกลุ่มภาค/เขตนั้น ๑ ปี จึงจะโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในกลุ่มภาค/เขตอื่นได้

เมื่อมีการเรียกรายงานตัว แต่ผู้ผ่านการสรรหาไม่ประสงค์ที่จะได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ผ่านการสรรหา ให้ถือว่าผู้นั้นถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในการดำเนินการสรรหาครั้งนั้น

ข้อ ๒๓ กรณีผู้ผ่านการสรรหาเพื่อเปลี่ยนสายงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่ ก.ท. กำหนด ในกรณีผู้ที่ยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวจะต้องเข้ารับการอบรมภายใน ๑ ปีนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หากไม่อาจเข้ารับการอบรมภายในกำหนดเวลาดังกล่าวได้เพราะเหตุจำเป็นทางราชการ ให้เข้ารับการอบรมในโอกาสแรกที่สามารถเข้ารับการอบรมได้


กรณีตำแหน่งใดที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อนจึงจะแต่งตั้งได้ แต่ผู้นั้นยังไม่ผ่านการอบรมก็ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งไปพลางก่อน โดยจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผ่านการสรรหาได้ไม่ก่อนวันที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๔ ความในข้อ ๒๓ ให้นำไปใช้บังคับกับผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ด้วย

ข้อ ๓๐ การใดอยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม
ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล,
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาล,
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๖ วรรคเจ็ด มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่
๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล,
ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของ (๑) ของข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรง
ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

“ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง กรณีเทศบาลแจ้งตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อให้มีการดำเนินการ
สรรหาตามข้อ ๕ หาก ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี ยังมิได้ดำเนินการประกาศรับสมัครสรรหาพนักงานเทศบาล
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร หรือสรรหาแล้วแต่ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหา หรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มี
การเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว หากปรากฏว่าตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้า
ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ระดับต้น ของเทศบาลใด มีปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานเปลี่ยนแปลงไป
ถึงขนาดกำหนดตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
ระดับกลาง ได้ ให้เทศบาลรายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. พิจารณาปรับปรุงตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
และเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด เมื่อเทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ระดับต้น เป็นระดับกลาง แล้ว ให้ถือว่าเป็นการยกเลิก
การสงวนตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี”

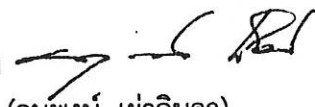
ข้อ ๖

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความวรรคหนึ่งของ (๒) ของข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“กรณี ก.ท. ได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว หรือ ก.ท. ยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา แต่เทศบาลยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงาน ก.ท. เพื่อให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ จนกว่า ก.ท. จะมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ท. จะแจ้งกำหนดวันสิ้นสุดการย้าย การโอน การรับโอนพนักงานเทศบาลให้เทศบาลทราบ หากเทศบาลใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน ก.ท. กำหนดวันสิ้นสุดการย้าย การโอน การรับโอนดังกล่าวแล้ว ก.ท.จ. จะมีมติภายหลังระยะเวลาที่กำหนดก็ได้ ทั้งนี้ หากมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือเทศบาลใดไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน ก.ท. กำหนดวันสิ้นสุดระยะเวลาการย้าย การโอน การรับโอน ให้ถือว่ากรดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้เทศบาลนั้นแจ้งตำแหน่งว่างต่อ ก.ท. เพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาตามข้อ ๕ ต่อไป ในการนี้ เทศบาล และ ก.ท.จ. ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐาน และหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรี และเลขานุการ ก.ท.จ. ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งวนตำแหน่งที่ว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น”

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย,
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาล
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑
ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่
๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความข้อ ๕ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔
และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ก.ท. มอบให้
ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างทุกตำแหน่ง
หาก ก.ท.จ. ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการสรรหา ให้รายงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

กรณี ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา ให้กำหนดวันสรรหา ปีละ ๒ ครั้ง คือ วันเสาร์
สัปดาห์สุดท้ายของเดือนเมษายน และวันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนตุลาคม หาก ก.ท.จ. ไม่ประสงค์
ดำเนินการสรรหา ให้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อให้ ก.ท. สรรหา ภายในสิ้นเดือนมีนาคม
สำหรับการสรรหารอบเดือนเมษายน และภายในสิ้นเดือนกันยายนสำหรับการสรรหารอบเดือนตุลาคม

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. อาจมอบหมายให้กรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแล้วแต่กรณี ดำเนินการคัดเลือกส่วนราชการ
หรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาก็คได้

/สำหรับ...

สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามระเบียบกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ว่าด้วยเงินค่าธรรมเนียมการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กรณีที่ ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการ ให้นำระเบียบกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นว่าด้วยเงินค่าธรรมเนียมการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ ภายใต้บังคับข้อ ๘ ให้คณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลและคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลจังหวัด (ระบุชื่อจังหวัด) มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารของเทศบาลตามประกาศนี้ หรือที่ ก.ท. กำหนดกรณีมีเหตุผลความจำเป็น ก.ท. อาจกำหนดให้ดำเนินการสรรหาและขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหา โดยแบ่งเป็นกลุ่มภาค/เขต ก็ได้ ทั้งนี้ การกำหนดกลุ่มภาค/เขต ให้เป็นอำนาจของคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาล แล้วรายงานให้ ก.ท. ทราบ

(๒) กำหนดหลักสูตรและขอบเขตเนื้อหาวิชาความรู้ที่ใช้ในการทดสอบ

(๓) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงสิ้นสุดการสรรหา โดยความเห็นชอบของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี

(๔) กำกับดูแลส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายที่ได้รับคัดเลือกเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาให้ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญา

(๕) วินิจฉัยและป้องกันปัญหาการทุจริตและการอื่นใดที่เกี่ยวข้องในการสรรหา

(๖) รายงานการดำเนินการสรรหา ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสรรหาต่อ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี จนกว่าการประกาศขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแล้วเสร็จ

(๗) เรื่องอื่น ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. มอบหมาย แล้วแต่กรณี”

ข้อ ๑๘ หลักสูตรการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารให้แบ่งรูปแบบการสรรหาออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้

(๑) การสอบคัดเลือก กำหนดให้มีการทดสอบ ๓ ภาค ได้แก่

(๑.๑) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป โดยการสอบข้อเขียน แบบปรนัย คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

(๑.๒) ภาคความรู้เฉพาะตำแหน่ง โดยการทดสอบความรู้ความสามารถ หรือสมรรถนะทางการบริหาร ตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยวิธีสอบข้อเขียน (แบบปรนัย) คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

(๑.๓) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

(๑.๓.๑) การสอบสัมภาษณ์ ซึ่งพิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ปฏิภาณไหวพริบ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

(๑.๓.๒) ผลงานที่ประสบความสำเร็จ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

(๑.๓.๓) วิสัยทัศน์ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

การสอบคัดเลือกประเภทบริหารท้องถิ่น ในฐานะตำแหน่งรองปลัด ระดับสูง และการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน และการคัดเลือก ต้องได้คะแนนภาคความรู้เฉพาะตำแหน่งไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงมีสิทธิเข้ารับการทดสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง”

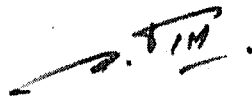
ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความข้อ ๒๕ และข้อ ๒๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๕ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรณี ก.ท. เป็นหน่วยดำเนินการ หรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด กรณี ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการ ควบคุมการใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาตามเงื่อนไขที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ ๒๗ กรณีพบการทุจริตหรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรมในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสรรหา ให้คณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลหรือคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลจังหวัด (ระบุชื่อจังหวัด) แล้วแต่กรณี มีอำนาจในการพิจารณาระงับหรือยกเลิกการสรรหาในครั้งนั้น แต่หากเป็นกรณีได้ประกาศขึ้นบัญชีแล้ว ให้ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี มีอำนาจยกเลิกประกาศการขึ้นบัญชีทั้งหมดหรือเป็นการเฉพาะรายได้ตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้กระทำการทุจริตต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง”

ข้อ ๕ การใดที่ได้ดำเนินการหรืออยู่ระหว่างดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาล
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
ประกอบมาตรา ๑๓ มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๒ ข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑
ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่
๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐
ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและ
การคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ก.ท. มอบให้
ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างทุกตำแหน่ง
หาก ก.ท.จ. ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการสรรหา ให้รายงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป

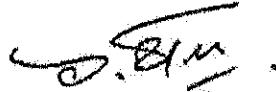
กรณี ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา ให้กำหนดวันสรรหา ปีละ ๒ ครั้ง คือ วันเสาร์
สัปดาห์สุดท้ายของเดือนเมษายน และวันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนตุลาคม หาก ก.ท.จ. ไม่ประสงค์
ดำเนินการสรรหา ให้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อให้ ก.ท. สรรหา ภายในสิ้นเดือนมีนาคม
สำหรับการสรรหาในรอบเดือนเมษายน และภายในสิ้นเดือนกันยายนสำหรับการสรรหาในรอบเดือนตุลาคม

ในกรณี...

ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. อาจมอบหมายให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแล้วแต่กรณี ดำเนินการคัดเลือกส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจตามกฎหมายเพื่อช่วยเหลือในการสรรหาก็คได้

สำหรับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามระเบียบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายอนุนิ ชานวศิริกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาล
ให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๕ ของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐
ประกอบมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๖ วรรคเจ็ด มาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๔ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่
๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นวรรคสอง ของข้อ ๑๒ (๒) ของประกาศคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรง
ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงาน
ผู้บริหาร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

“ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง เมื่อคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลได้ประกาศรายชื่อ
ผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา วัน เวลา สถานที่สรรหาและระเบียบเกี่ยวกับการสรรหาแล้ว หากมีเหตุสุดวิสัย
และ ก.ท. เห็นว่าไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันครบกำหนดตามประกาศดังกล่าว
ก.ท. อาจมีมติให้เทศบาลที่มีตำแหน่งว่างดำเนินการย้าย หรือการรับโอน พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่ง
ประเภท ระดับ สายงานและมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่ง
สายงานผู้บริหารที่ว่างให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่ ก.ท. กำหนด พร้อมทั้งให้ดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งว่าง
ตามความในวรรคหนึ่งโดยพลัน”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๖

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต
กทม. ๑๐๓๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด
 ๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ และแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด
 ๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด
 ๔. แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๗

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

/๓. เพื่อให้...

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน นางมณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์ ๐๖-๒๕๑๔-๙๐๙๔



ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๙) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และเพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๙) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในหมวด ๕ การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ และข้อ ๓๔ ของประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๕
การโอนและรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ส่วนที่ ๑

การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๓๐ การโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ใดจากส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนเพื่อออกคำสั่งรับโอนและจัดส่งคำสั่งรับโอนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ทราบ

ส่วนที่ ๒

การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ข้อ ๓๑ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา ข้าราชการการเมือง และข้าราชการวิสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอนเปรียบเทียบกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใดอย่างไร โดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดมาประกอบเป็นหลักฐาน ดังนี้

(๑) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด

ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการตามกฎหมายอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้คุณวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ หรือเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือก หรือเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่ง ประเภท และสายงานที่จะรับโอน และถึงลำดับที่ชั้นบัญชีไว้ โดยบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก

๑๔/ / (ง) การรับโอน...

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะรับโอนก่อน โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด เช่นเดียวกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและสายงานใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง ประเภท และสายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง ประเภท และสายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นตาม (๑) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการรับโอนได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา

(ค) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภท

วิชาการ

การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดและส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ทั้งนี้ การนับเวลาราชการเพื่อประกอบการคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกสำหรับผู้ที่โอนมาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษาให้เริ่มนับตั้งแต่วันรับโอนที่ได้รับการแต่งตั้งในองค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและมติที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ตามข้อ ๓๑ (๒) (ข) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์ และประสิทธิภาพในการบริหารงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด จะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอนเปรียบเทียบกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร และให้พิจารณาจากหนังสือรับรองของส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามกฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ ว่าผู้นั้นมีลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเทียบเคียงได้กับตำแหน่งที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในตำแหน่ง

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัด เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับใด หรือวิทยฐานะใด ให้องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นผู้กำหนด โดยให้รับโอนและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และข้าราชการตามกฎหมายอื่นผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) คุณสมบัติการศึกษา ผู้ขอโอนต้องมีคุณวุฒิการศึกษาที่บันทึกในทะเบียนประวัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่รับโอน

(๒) ลักษณะงาน การรับโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือ ประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้ขอโอนจะต้องดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบหลัก ในด้านแผนงาน ด้านบริหารงาน ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และด้านบริหารทรัพยากรและ งบประมาณ โดยมีคำสั่งและได้ปฏิบัติงานจริงที่เหมือนหรือคล้ายคลึงในแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของลักษณะงานที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะรับโอน ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

- การเทียบลักษณะงานเพื่อรับโอนมาดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้พิจารณาจากลักษณะงานของตำแหน่งผู้ขอโอนจะต้องมีการกำกับส่วนราชการอื่นไม่น้อยกว่า ๑ ส่วนราชการ ภายใต้การบังคับบัญชาของอีกตำแหน่งหนึ่ง หรือเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะด้านซึ่งมีอำนาจในการกำกับ แผนงาน แผนงบประมาณ และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การรับโอนมาดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ให้คณะกรรมการข้าราชการ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณาเทียบลักษณะงานตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะรับโอนที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด

(๓) การเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง การรับโอนมาดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) พิจารณารับโอนมาดำรงตำแหน่ง และระดับตามบัญชีเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓๒/๑ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการประกาศคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น โดยระยะเวลาดำเนินการให้เป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดและต้องคัดเลือก จนได้ชื่อผู้ที่จะรับโอนเพื่อรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดภายใน เงื่อนไขระยะเวลาการคัดเลือก โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอน ข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| ๑. ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ. ที่ ก.จ.จ. คัดเลือก | เป็นประธาน |
| ๒. ผู้แทนส่วนราชการ ระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค ที่ ก.จ.จ. คัดเลือก จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.จ.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |

๔. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ
หรือรองนายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด
ที่นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย
๕. ท้องถิ่นจังหวัด หรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการ
๖. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้รักษาราชการแทน เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
หรือผู้รักษาราชการแทน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดที่คัดเลือก
โดยให้้องค้การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน
ให้คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมีหน้าที่
ดำเนินการพิจารณาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่จะรับโอน จำนวน
๓๐ คะแนน

ให้พิจารณาจากความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งที่จะรับโอน
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยให้ผู้ขอโอนจัดทำผลงานที่ประสบความสำเร็จซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับ
ตำแหน่งที่ขอโอน โดยต้องเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน และ
จัดทำวิสัยทัศน์ในตำแหน่งที่ขอโอน จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน สำหรับรูปแบบให้เป็นไปตามแนวทาง
ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. คุณสมบัติส่วนบุคคล ประวัติการรับราชการ จำนวน ๓๐ คะแนน ดังนี้
- (๒.๑) คุณวุฒิการศึกษา คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง สายงาน และระดับปัจจุบัน
โดยไม่รวมระยะเวลาราชการทวีคูณ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน
- (๒.๓) ความผิดทางวินัย ย้อนหลัง ๕ ปี คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๔) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง ๕ ปี
ไม่ต่ำกว่าระดับดี คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน
๓. สมรรถนะที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอรับโอน จำนวน ๔๐ คะแนน ดังนี้
- (๑) สมรรถนะหลัก จำนวน ๒๐ คะแนน
- (๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๑.๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๑.๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๑.๔) บริการเป็นเลิศ คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๑.๕) การทำงานเป็นทีม คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๒๐ คะแนน
- (๒.๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๓) ความสามารถในการพัฒนาคน คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๔) การคิดเชิงกลยุทธ์ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

ให้พิจารณา...


ให้พิจารณาประเมินสมรรถนะจากพจนานุกรมสมรรถนะโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล และความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลิก ท่วงทีวาจา วุฒิภาวะ อารมณ์ การปรับตัว และมนุษยสัมพันธ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง อุดมคติ จริยธรรมและคุณธรรม แนวความคิด และความเชื่อที่สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ หรือแผนงานของทางราชการ

ผู้ขอโอนจะต้องได้รับคะแนนการคัดเลือกไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนรวม จึงจะอยู่ในเกณฑ์ผ่านการคัดเลือก ถ้ามีผู้เข้ารับการคัดเลือกมากกว่า ๑ ราย ให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก หากได้คะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาผู้ได้คะแนนสมรรถนะสูงสุด และหากยังได้คะแนนเท่ากันอีก ให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

กรณีข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีระบบประเภทตำแหน่งเหมือนกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือกรณีข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีระบบจำแนกตำแหน่งแตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ให้รับโอนมาดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะไม่สูงกว่าเดิม แต่หากโอนมาดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สำนักงาน ก.พ. มาใช้โดยอนุโลม แล้วให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

สำหรับค่าตอบแทนของคณะกรรมการ เลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ตามข้อ ๓๑ (๒) (ค) ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์และประสิทธิภาพ ในการบริหารงานที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอนเปรียบเทียบกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร เมื่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่จะรับโอนและส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) สำหรับการจะบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับใด ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) เป็นผู้กำหนด โดยต้องรับโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม กรณีเป็นการรับโอนในประเภท ตำแหน่ง และสายงานเดียวกันให้รับโอนได้ในระดับไม่สูงกว่าเดิม หากรับโอนในประเภทเดียวกันแต่มีใช้ตำแหน่งและสายงานเดียวกันให้รับโอนได้ในระดับปฏิบัติงานสำหรับประเภททั่วไป และให้รับโอนได้ในระดับปฏิบัติการสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรืออาจขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่อ ก.จ. เพื่อพิจารณาระดับในการรับโอน เว้นแต่เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) กำหนด ให้นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดออกคำสั่งรับโอนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๓๔ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับเงินเดือน สำหรับการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น" 

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ ก่อนประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม จนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด 

บัญชีเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น
 มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 (แนบท้ายประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง
 การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๗)

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/			ข้าราชการพลเรือนสามัญ,
ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง/ระดับ
บริหารท้องถิ่น	สูง	ปลัด *	ไม่รับโอน
		ปลัด	ไม่รับโอน
		รองปลัด	บริหาร ระดับต้น
	กลาง	รองปลัด	ไม่รับโอน
อำนาจการ ท้องถิ่น	สูง	ผอ.สำนัก	อำนาจการ ระดับสูง
	กลาง	ผอ.กอง/ผอ.ส่วน	อำนาจการ ระดับต้น
	ต้น	หัวหน้าฝ่าย	ไม่รับโอน
วิชาการ ทั่วไป	ให้รับโอนได้ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม		

- หมายเหตุ: - การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติภายใต้เงื่อนไข คุณสมบัติการศึกษา ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง และ
 ประสบการณ์การปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนด
- ปลัด * หมายถึง ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง
 เพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.จ. กำหนด (อัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท) ตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
 โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไข
 เพิ่มเติม
- การพิจารณาเพื่อรับโอนต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในลักษณะงานหรือเทียบเคียงเป็นตำแหน่ง
 ทางบริหารได้เช่นเดียวกับตำแหน่งที่จะรับโอน หากไม่ชัดเจนให้เสนอ ก.จ.จ. พิจารณา หรือ ก.จ.จ.
 พิจารณาแล้วไม่ชัดเจน ให้เสนอ ก.จ. พิจารณาเพื่อให้เป็นข้อยุติ



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล,
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย
การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๙) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และเพื่อประโยชน์แก่ราชการและเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๙) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในหมวด ๕ การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๕
การโอนและรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ส่วนที่ ๑
การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๓๑ การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อเทศบาลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ใดจากส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอน ให้เทศบาลและส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแจ้งส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนเพื่อออกคำสั่งรับโอนและจัดส่งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทราบ

ส่วนที่ ๒
การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาเป็นพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓๒ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา ข้าราชการการเมือง และข้าราชการวิสามัญ มาบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้เทศบาลใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงาน ที่เทศบาลจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอนเปรียบเทียบกับพนักงานเทศบาล ว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร โดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดมาประกอบ เป็นหลักฐาน ดังนี้

(๑) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน
(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และมีลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการตามกฎหมายอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ หรือเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือก หรือเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่ง ประเภท และสายงานที่จะรับโอนและถึงลำดับ ที่ชั้นบัญชีไว้ โดยบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก //

/(ง) การรับโอน...

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลจากเทศบาลที่จะรับโอนก่อน โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาล

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและสายงานใดของเทศบาล ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง ประเภท และสายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง ประเภท และสายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นตาม (๑) ให้เทศบาลดำเนินการรับโอนได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๑ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา

(ค) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลและส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอน และให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น เพื่อออกคำสั่งให้โอนโดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้ การนับเวลาราชการเพื่อประกอบการคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือก สำหรับผู้ที่โอนมาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้เริ่มนับตั้งแต่วันรับโอนที่ได้รับการแต่งตั้งในเทศบาล กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและมติที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ตามข้อ ๓๒ (๒) (ข) ให้เทศบาลใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เทศบาลจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอนเปรียบเทียบกับพนักงานเทศบาลว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร และให้พิจารณาจากหนังสือรับรองของส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น ๆ ว่าผู้นั้นมีลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

/เทียบเคียงได้...

เทียบเคียงได้กับตำแหน่งที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอน ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับใด หรือวิทยฐานะใด ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้กำหนด โดยให้รับโอนและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับ ที่ไม่สูงกว่าเดิม และข้าราชการตามกฎหมายอื่นผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) คุณสมบัติการศึกษา ผู้ขอโอนต้องมีคุณวุฒิการศึกษาที่บันทึกในทะเบียนประวัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่รับโอน

(๒) ลักษณะงาน การรับโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือ ประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้ขอโอนจะต้องดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบหลัก ในด้านแผนงาน ด้านบริหารงาน ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ โดยมีคำสั่งและได้ปฏิบัติงานจริงที่เหมือนหรือคล้ายคลึงในแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของลักษณะงาน ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะรับโอนที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

การเทียบลักษณะงานเพื่อรับโอนมาดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ให้พิจารณาจาก ลักษณะงานของตำแหน่งผู้ขอโอนจะต้องมีการกำกับส่วนราชการอื่นไม่น้อยกว่า ๑ ส่วนราชการ ภายใต้การบังคับบัญชาของอีกตำแหน่งหนึ่ง หรือเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะด้านซึ่งมีอำนาจในการกำกับ แผนงาน งบประมาณ และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การรับโอนมาดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาเทียบลักษณะงานตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ จะรับโอนที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๓) การเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง การรับโอนมาดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณารับโอนมาดำรงตำแหน่งและระดับตามบัญชีเทียบ ประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็น พนักงานเทศบาลท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓๓/๑ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา เมื่อเทศบาลได้รายงาน ตำแหน่งว่างต่อสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แล้ว ให้เทศบาลดำเนินการประกาศคัดเลือกเพื่อรับโอน ข้าราชการตามกฎหมายอื่น โดยระยะเวลาดำเนินการให้เป็นไปตามที่เทศบาลกำหนดและต้องคัดเลือกจนได้ชื่อผู้ที่ จะรับโอนเพื่อรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเงื่อนไขระยะเวลาการคัดเลือก โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| ๑. ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นประธาน |
| ๒. ผู้แทนส่วนราชการ ระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | เป็นกรรมการ |



๔. นายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรี เป็นกรรมการ
ที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย
๕. ท้องถิ่นจังหวัด หรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการ
๖. ปลัดเทศบาล หรือผู้รักษาราชการแทน เป็นกรรมการ
๗. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
หรือผู้รักษาราชการแทน ของเทศบาลที่คัดเลือก
โดยให้เทศบาลแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน
ให้คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมีหน้าที่
ดำเนินการพิจารณาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่จะรับโอน จำนวน
๓๐ คะแนน

ให้พิจารณาจากความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งที่จะรับโอน
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยให้ผู้ขอโอนจัดทำผลงานที่ประสบความสำเร็จซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้อง
กับตำแหน่งที่ขอโอน โดยต้องเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน และ
จัดทำวิสัยทัศน์ในตำแหน่งที่ขอโอน จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน สำหรับรูปแบบให้เป็นไปตาม
แนวทางของพนักงานเทศบาล

๒. คุณสมบัติส่วนบุคคล ประวัติการรับราชการ จำนวน ๓๐ คะแนน ดังนี้
- (๒.๑) คุณวุฒิการศึกษา คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน
สายงาน และระดับปัจจุบัน
โดยไม่รวมระยะเวลาราชการทวีคูณ
- (๒.๓) ความผิดทางวินัย ย้อนหลัง ๕ ปี คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๔) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง ๕ ปี คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน
ไม่ต่ำกว่าระดับดี

๓. สมรรถนะที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอรับโอน จำนวน ๔๐ คะแนน ดังนี้

- (๑) สมรรถนะหลัก จำนวน ๒๐ คะแนน
- (๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๑.๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๑.๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๑.๔) บริการเป็นเลิศ คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๑.๕) การทำงานเป็นทีม คะแนนเต็ม ๔ คะแนน
- (๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๒๐ คะแนน
- (๒.๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๓) ความสามารถในการพัฒนาคน คะแนนเต็ม ๕ คะแนน
- (๒.๔) การคิดเชิงกลยุทธ์ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

ให้พิจารณา...

ให้พิจารณาประเมินสมรรถนะจากพจนานุกรมสมรรถนะโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล และความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลิก ท่วงทีวาจา วุฒิภาวะ อารมณ์ การปรับตัว และมนุษย์สัมพันธ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง อุดมคติ จริยธรรมและคุณธรรม แนวความคิด และความเชื่อที่สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ หรือแผนงานของทางราชการ

ผู้ขอโอนจะต้องได้รับคะแนนการคัดเลือกไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนรวม ซึ่งจะอยู่ในเกณฑ์ผ่านการคัดเลือก ถ้ามีผู้เข้ารับการคัดเลือกมากกว่า ๑ ราย ให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก หากได้คะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาผู้ได้คะแนนสมรรถนะสูงสุด และหากยังได้คะแนนเท่ากันอีก ให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

กรณีข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีระบบประเภทตำแหน่งเหมือนกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไป หรือกรณีข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีระบบจำแนกตำแหน่ง แตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ให้รับโอนมาดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะไม่สูงกว่าเดิม แต่หากโอนมาดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สำนักงาน ก.พ. มาใช้โดยอนุโลม แล้วให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

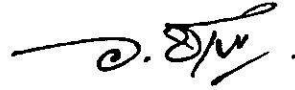
สำหรับคำตอบแทนของคณะกรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๔ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ตามข้อ ๓๒ (๒) (ค) ให้เทศบาลใช้ระบบคุณธรรม เป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เทศบาล จะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอน เปรียบเทียบกับพนักงานเทศบาลว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร เมื่อเทศบาลที่จะรับโอนและส่วนราชการ ต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับใด ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้กำหนด โดยต้องรับโอน มาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม กรณีเป็นการรับโอนในประเภท ตำแหน่ง และสายงานเดียวกันให้รับโอนได้ ในระดับไม่สูงกว่าเดิม หากรับโอนในประเภทเดียวกันแต่มีใช่ตำแหน่งและสายงานเดียวกันให้รับโอนได้ ในระดับปฏิบัติงานสำหรับประเภททั่วไป และให้รับโอนได้ในระดับปฏิบัติการสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรืออาจขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่อ ก.ท. เพื่อพิจารณาระดับในการรับโอน เว้นแต่เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ให้นำยกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล และให้แจ้งคำสั่งรับโอน ให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้น เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๓๕ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน สำหรับการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น" ๒๑/๔

ข้อ ๘ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับ
อยู่ก่อนประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในประกาศมาตรฐานทั่วไป
หรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายอนุนทิน ชาญวีร์กุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

บัญชีเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น

มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล

(แนบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๓)

พนักงานเทศบาล			ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประเภทตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง/ระดับ
บริหารท้องถิ่น	สูง	ปลัด *	-ไม่รับโอน-
		ปลัด	-ไม่รับโอน-
		รองปลัด	บริหาร, ระดับต้น
	กลาง	ปลัด	-ไม่รับโอน-
		รองปลัด	-ไม่รับโอน-
	ต้น	ปลัด	-ไม่รับโอน-
รองปลัด			
อำนาจการท้องถิ่น	สูง	ผอ.สำนัก	อำนาจการ, ระดับสูง
	กลาง	ผอ.กอง/ผอ.ส่วน	อำนาจการ, ระดับต้น
	ต้น	ผอ.กอง	-ไม่รับโอน-
		หัวหน้าฝ่าย	-ไม่รับโอน-
วิชาการ	ให้รับโอนได้ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม		
ทั่วไป			

หมายเหตุ:- การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติ ภายได้เงื่อนไข คุณสมบัติการศึกษา ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

- ปลัด * หมายถึง ตำแหน่งปลัดเทศบาลที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้นตามที่ ก.ท. กำหนด (อัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท) ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ ตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- การพิจารณาเพื่อรับโอนต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในลักษณะงานหรือเทียบเคียงเป็นตำแหน่ง ทางบริหารได้เช่นเดียวกับตำแหน่งที่จะรับโอน หากไม่ชัดเจนให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณา หรือ ก.ท.จ. พิจารณา แล้วไม่ชัดเจน ให้เสนอ ก.ท. พิจารณาเพื่อให้เป็นข้อยุติ



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๙) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และเพื่อประโยชน์แก่ราชการ และเกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๙) ลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในหมวด ๕ การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ ข้อ ๓๕ และข้อ ๓๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และดรเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๕
การโอนและรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ส่วนที่ ๑

การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๓๒ การโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานส่วนตำบลผู้ใดจากส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแจ้งส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนเพื่อออกคำสั่งรับโอน และจัดส่งคำสั่งรับโอนในองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทราบ

ส่วนที่ ๒

การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓๓ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ซึ่งไม่ใช่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา ข้าราชการการเมือง และข้าราชการวิสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอนเปรียบเทียบกับพนักงานส่วนตำบลว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร โดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดมาประกอบเป็นหลักฐาน ดังนี้

(๑) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการตามกฎหมายอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้หรือเป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือก หรือเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่ง ประเภท และสายงานที่จะรับโอนและถึงลำดับที่ขึ้นบัญชีไว้ โดยบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอนก่อน โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบล

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและสายงานใดขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง ประเภท และสายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง ประเภท และสายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นตาม (๑) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการรับโอนได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา

(ค) การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ทั้งนี้ การนับเวลาราชการเพื่อประกอบการคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือก สำหรับผู้ที่โอนมาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้เริ่มนับตั้งแต่วันรับโอนที่ได้รับการแต่งตั้งในองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไปให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและมติที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓๔ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ตามข้อ ๓๓ (๒) (ข) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอนเปรียบเทียบกับพนักงานส่วนตำบลว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร และให้พิจารณาจากหนังสือรับรองของส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้น

/ว่าผู้นั้น...

ว่าผู้นั้นมีลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเทียบเคียงได้กับตำแหน่งที่จะรับโอนมาบรรจุและแต่งตั้ง เป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหาร สถานศึกษา ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับใด หรือวิทยฐานะใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้กำหนด โดยให้รับโอนและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับ ที่ไม่สูงกว่าเดิม และข้าราชการตามกฎหมายอื่นผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) คุณสมบัติการศึกษา ผู้ขอโอนต้องมีคุณสมบัติการศึกษาที่บันทึกในทะเบียนประวัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่รับโอน

(๒) ลักษณะงาน การรับโอนมาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือ ประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้ขอโอนจะต้องดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบหลักในด้าน แผนงาน ด้านบริหารงาน ด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ โดยมี คำสั่งและได้ปฏิบัติงานจริงที่เหมือนหรือคล้ายคลึงในแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของลักษณะงาน ที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะรับโอนที่คณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

การเทียบลักษณะงานเพื่อรับโอนมาดำรงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้พิจารณาจากลักษณะงานของตำแหน่งผู้ขอโอนจะต้องมีการกำกับส่วนราชการอื่นไม่น้อยกว่า ๑ ส่วนราชการ ภายใต้การบังคับบัญชาของอีกตำแหน่งหนึ่ง หรือเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเฉพาะด้านซึ่งมีอำนาจในการกำกับ แผนงาน แผนงบประมาณ และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การรับโอนมาดำรงตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษา ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาเทียบลักษณะงานตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่จะรับโอนที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(๓) การเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง การรับโอนมาดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณารับโอนมาดำรงตำแหน่งและระดับ ตามบัญชีเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและ แต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลท้ายประกาศนี้

ข้อ ๓๔/๑ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา เมื่อองค์การบริหาร ส่วนตำบลได้รายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้ว ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลดำเนินการประกาศคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น โดยระยะเวลาดำเนินการให้เป็นไป ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดและต้องคัดเลือกจนได้ชื่อผู้ที่จะรับโอนเพื่อรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลภายในเงื่อนไขระยะเวลาการคัดเลือก โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการ คัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| ๑. ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.อบต.จังหวัด ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก | เป็นประธาน |
| ๒. ผู้แทนส่วนราชการ ระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๒ คน | เป็นกรรมการ |

/๓. ผู้ทรงคุณวุฒิ...

- ๓. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- ๔. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
หรือรองนายกองค้การบริหารส่วนตำบล
ที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย
- ๕. ท้องถิ่นจังหวัด หรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย เป็นกรรมการ
- ๖. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้รักษาราชการแทน เป็นกรรมการ
- ๗. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
หรือผู้รักษาราชการแทน ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คัดเลือก

โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน

ให้คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมีหน้าที่ดำเนินการพิจารณาความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่จะรับโอน จำนวน ๓๐ คะแนน
ให้พิจารณาจากความรู้และทักษะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งที่จะรับโอนตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยให้ผู้ขอโอนจัดทำผลงานที่ประสบความสำเร็จซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอโอน โดยต้องเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน และจัดทำวิสัยทัศน์ในตำแหน่งที่ขอโอน จำนวน ๑ เรื่อง คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน สำหรับรูปแบบให้เป็นไปตามแนวทางของพนักงานส่วนตำบล

๒. คุณสมบัติส่วนบุคคล ประวัติการรับราชการ จำนวน ๓๐ คะแนน ดังนี้

(๒.๑) คุณวุฒิการศึกษา คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

(๒.๒) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน
สายงาน และระดับปัจจุบัน

โดยไม่รวมระยะเวลาราชการทวีคูณ

(๒.๓) ความผิดทางวินัย ย้อนหลัง ๕ ปี คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

(๒.๔) ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง ๕ ปี คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน
ไม่ต่ำกว่าระดับดี

๓. สมรรถนะที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอรับโอน จำนวน ๔๐ คะแนน ดังนี้

(๑) สมรรถนะหลัก จำนวน ๒๐ คะแนน

(๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คะแนนเต็ม ๔ คะแนน

(๑.๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คะแนนเต็ม ๔ คะแนน

(๑.๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คะแนนเต็ม ๔ คะแนน

(๑.๔) บริการเป็นเลิศ คะแนนเต็ม ๔ คะแนน

(๑.๕) การทำงานเป็นทีม คะแนนเต็ม ๔ คะแนน

(๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๒๐ คะแนน

(๒.๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

(๒.๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

(๒.๓) ความสามารถในการพัฒนาคน คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

(๒.๔) การคิดเชิงกลยุทธ์ คะแนนเต็ม ๕ คะแนน


ให้พิจารณาประเมินสมรรถนะจากพจนานุกรมสมรรถนะโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งพิจารณาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล และความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลิก ท่วงทีวาจา วุฒิภาวะ อารมณ์ การปรับตัว และมนุษยสัมพันธ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง อุดมคติ จริยธรรมและคุณธรรม แนวความคิด และความเชื่อที่สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ หรือแผนงานของทางราชการ

ผู้ขอโอนจะต้องได้รับคะแนนการคัดเลือกไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของคะแนนรวม จึงจะอยู่ในเกณฑ์ผ่านการคัดเลือก ถ้ามีผู้เข้ารับการคัดเลือกมากกว่า ๑ ราย ให้ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก หากได้คะแนนรวมเท่ากันให้พิจารณาผู้ได้คะแนนสมรรถนะสูงสุด และหากยังได้คะแนนเท่ากันอีก ให้พิจารณาตามหลักอาวุโสตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

กรณีข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีระบบประเภทตำแหน่งเหมือนกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือกรณีข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่มีระบบจำแนกตำแหน่ง แตกต่างกับข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือกรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ให้รับโอนมาดำรงตำแหน่งที่มีวิทยฐานะไม่สูงกว่าเดิม แต่หากโอนมาดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเทียบตำแหน่งอื่นเท่ากับการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ของ สำนักงาน ก.พ. มาใช้โดยอนุโลม แล้วให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้

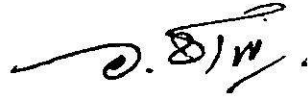
สำหรับคำตอบแทนของคณะกรรมการ เลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๕ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ตามข้อ ๓๓ (๒) (ค) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการรับโอน โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์และประสิทธิภาพ ในการบริหารงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ที่ขอโอนเปรียบเทียบกับพนักงานส่วนตำบลที่มีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะรับโอนและส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นได้ตกลงยินยอม ในการโอนนั้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สำหรับการจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) เป็นผู้กำหนด โดยต้องรับโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม กรณีเป็นการรับโอนในประเภท ตำแหน่ง และสายงานเดียวกัน ให้รับโอนได้ในระดับไม่สูงกว่าเดิม หากรับโอนในประเภทเดียวกันแต่มีใช้ตำแหน่งและสายงานเดียวกันให้รับโอนได้ในระดับปฏิบัติงานสำหรับประเภททั่วไป และให้รับโอนได้ในระดับปฏิบัติการสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ หรืออาจขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่อ ก.อบต. เพื่อพิจารณาระดับในการรับโอน เว้นแต่เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ให้นายกองการบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งรับโอนเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล และให้แจ้ง คำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการต้นสังกัดของข้าราชการผู้นั้นเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๓๖ การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการให้พนักงานส่วนตำบลได้รับเงินเดือน สำหรับการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น" 

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ ก่อนประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม จนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล



**บัญชีเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น
มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล**
(แนบท้ายประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง
การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๗)

พนักงานส่วนตำบล			ข้าราชการพลเรือนสามัญ
ประเภท ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ประเภทตำแหน่ง/ระดับ
บริหารท้องถิ่น	สูง	ปลัด *	-ไม่รับโอน-
		ปลัด	-ไม่รับโอน-
		รองปลัด	บริหาร ระดับต้น
	กลาง	ปลัด	-ไม่รับโอน-
		รองปลัด	-ไม่รับโอน-
	ต้น	ปลัด	-ไม่รับโอน-
		รองปลัด	
อำนาจการ ท้องถิ่น	สูง	ผอ.สำนัก	อำนาจการ ระดับสูง
	กลาง	ผอ.กอง/ผอ.ส่วน	อำนาจการ ระดับต้น
	ต้น	ผอ.กอง	-ไม่รับโอน-
		หัวหน้าฝ่าย	-ไม่รับโอน-
วิชาการ	ให้รับโอนได้ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม		
ทั่วไป			

หมายเหตุ: - การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติ
ภายใต้เงื่อนไข คุณสมบัติการศึกษา ลักษณะงาน ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
ตามที่ ก.อบต. กำหนด

-ปลัด * หมายถึง ตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้น
ตามที่ ก.ณ. กำหนด (อัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท) ตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง
ส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- การพิจารณาเพื่อรับโอนต้องได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในลักษณะงานหรือเทียบเคียง
เป็นตำแหน่งทางบริหารได้เช่นเดียวกับตำแหน่งที่จะรับโอน หากไม่ชัดเจนให้เสนอ ก.อบต.จังหวัด
พิจารณาหรือ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาแล้วไม่ชัดเจน ให้เสนอ ก.อบต. พิจารณาเพื่อให้เป็นข้อยุติ

แนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๗

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๘ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๗ สำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยความสมัครใจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ประโยชน์ และประสิทธิภาพที่ได้รับจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ และความสำเร็จในการทำงานของผู้ขอโอนเปรียบเทียบกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่ามีความเหมาะสมกว่าในด้านใด อย่างไร ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา มาดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาภายใต้เงื่อนไขตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนด ดังนี้

๒.๑ คุณสมบัติการศึกษา

ผู้ขอโอนต้องมีคุณสมบัติการศึกษาที่บันทึกในทะเบียนประวัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่ขอโอน

๒.๒ ลักษณะงาน

ให้พิจารณาเทียบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ขอโอนที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน กับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอโอนเป็นลำดับแรก ว่าเหมือนหรือคล้ายคลึงกันแล้วจึงพิจารณาเทียบลักษณะงานด้านแผนงาน ด้านบริหารงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ โดยให้พิจารณาจากคำสั่งมอบหมายงานและการปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงในแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ จึงมีคุณสมบัติเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ หากผู้ขอโอนมีลักษณะงานในแต่ละด้านน้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งผู้ขอโอนทราบด้วย

๒.๓ การเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ให้พิจารณารับโอนมาดำรงตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามบัญชีเทียบประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเพื่อการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นท้ายประกาศประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๔ การแต่งตั้ง

๒.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา เพื่อพิจารณาความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่จะรับโอน คุณสมบัติส่วนบุคคล ประวัติการรับราชการ และสมรรถนะที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอรับโอน โดยพิจารณา ให้ประเมินสมรรถนะจากผลงานุกรมสมรรถนะโดยวิธีการสัมภาษณ์ ตามแบบที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคัดเลือกจนได้ชื่อผู้ที่จะรับโอนเพื่อรายงาน ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาภายในเงื่อนไขระยะเวลาการคัดเลือก

๓. การรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นมาดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป หรือประเภทวิชาการ ให้ถือปฏิบัติตามข้อ ๑ และให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา พิจารณารับโอนมาดำรง ตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับ ที่ไม่สูงกว่าเดิม เว้นแต่เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับ คัดเลือกตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด

๓.๑ กรณีการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา ซึ่งดำรงตำแหน่งในประเภททั่วไป แต่มิใช่ตำแหน่งและสายงานเดียวกัน ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา พิจารณารับโอนได้ ในระดับปฏิบัติงาน หรืออาจขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่อ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เพื่อพิจารณาระดับ ในการรับโอน

๓.๑ กรณีการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา ซึ่งดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ แต่มิใช่ ตำแหน่งและสายงานเดียวกัน ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา พิจารณารับโอนได้ ในระดับปฏิบัติการ หรืออาจขอเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่อ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เพื่อพิจารณาระดับ ในการรับโอน

๓.๓ กรณีการรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ดำรงตำแหน่งในประเภท ตำแหน่งและ สายงานเดียวกันกับตำแหน่งว่างในระดับอาวุโส ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่งที่จะรับโอนนั้นต้องเคยเป็นตำแหน่งระดับอาวุโส ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ มาก่อน และปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงลดลง ไปจากเดิม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอปรับปรุงระดับตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น เป็นระดับอาวุโส ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญนั้น ต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา หรือ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และประกาศปรับปรุง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เรียบร้อยแล้ว ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนข้าราชการ ตามกฎหมายอื่นมาดำรงตำแหน่งในระดับอาวุโส ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับเชี่ยวชาญ ต่อไป

๔. การเสนอเรื่องรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมของผู้ขอโอน ประสานกันและกำหนดวันรับโอนและวันให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ตำแหน่งที่จะรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และมีใช่เป็นตำแหน่งที่สงวนไว้ เช่น สงวนไว้เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นต้น

/๕. การออกคำสั่ง...

๕. การออกคำสั่งรับโอน เมื่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นออกคำสั่งรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นรับทราบมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา และให้นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีหนังสือแจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดิมของผู้ขอโอนเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกับวันที่รับโอน และวันที่เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา พิจารณา

ด.พ //

.....

แบบขอโอนมารับราชการสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล/เมืองพัทยา.....

ติดรูปถ่าย
ขนาด ๑ นิ้ว
(ถ่ายไว้ไม่เกิน
๖ เดือน)

๑. ชื่อ - สกุล.....
ปัจจุบันตำแหน่ง.....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....กลุ่มงาน/ฝ่าย.....
สำนัก/กอง.....จังหวัด.....
กรม/ส่วนราชการสังกัด.....กระทรวง.....
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

๒. ตำแหน่งที่ขอโอน (ระบุชื่อตำแหน่ง).....
 ตำแหน่งประเภททั่วไป สายงาน.....ระดับ.....
 ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงาน.....ระดับ.....
 ประเภทอำนวยการท้องถิ่น สายงาน.....ระดับ.....
 ประเภทบริหารท้องถิ่น สายงาน.....ระดับ.....
 ประเภทสายงานบริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ.....

๓. อำนวย หน้าที่ ความรับผิดชอบปัจจุบัน (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คำสั่งมอบหมายงาน)

.....
.....
.....
.....

๔. ประวัติส่วนตัว

เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....อายุ.....ปี.....เดือน

ภูมิลำเนา.....

ที่อยู่ติดต่อได้สะดวก.....

โทรศัพท์.....

สถานภาพการสมรส โสด สมรส หม้าย หย่า

ชื่อ-นามสกุล ของคู่สมรส อายุราชการ.....ปี.....เดือน.....วัน

ภูมิลำเนา.....

อาชีพ.....ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก	วันเดือนปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบัน
.....
.....
.....
.....
.....

.....

๑๑. เหตุผลที่ขอโอน

.....
.....
.....
.....

๑๒. ผลงานดีเด่นหรือจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการทางสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....
.....
.....
.....

๑๓. กรณีโอนมาดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม

- ประสงค์ที่จะโอนมารับราชการ และยินยอมดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับต่ำกว่าเดิม
 ไม่ประสงค์ที่จะโอนมารับราชการ ในประเภท สายงาน และระดับต่ำกว่าเดิม

๑๔. ข้อมูลผูกพันกับทางราชการ (ถ้ามี)

- อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการขาดเงินทุน หลักสูตร.....
 อื่นๆ ระบุให้ชัดเจน.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความที่แจ้งไว้ในแบบขอโอนนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....(ผู้ขอโอน)
(.....)

(ตำแหน่ง).....

วันที่...../...../.....

แบบประเมินข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา
 (สำหรับคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่น)

๑. ชื่อผู้ขอโอน.....
 ๒. ตำแหน่งปัจจุบัน..... ระดับ..... สังกัด.....
 ๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ระดับ..... สังกัด.....

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑.	ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งที่จะรับโอน	๓๐	
	๑.๑. ผลงานซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอโอน ย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๑ ผลงาน	(๑๕)	
	๑.๒ ข้อเสนอสวัสดิัก์ตนในตำแหน่งที่ขอโอน จำนวน ๑ เรื่อง	(๑๕)	
๒	คุณสมบัติส่วนบุคคล	๓๐	
	๒.๑ คุณวุฒิการศึกษา	(๕)	
	๒.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง สายงาน และระดับ ปัจจุบัน โดยไม่รวมระยะเวลาราชการทวีคูณ	(๑๐)	
	๒.๓ ความผิดทางวินัย ย้อนหลัง ๕ ปี	(๕)	
	๒.๔ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง ๕ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี	(๑๐)	
๓.	สมรรถนะที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ขอรับโอน		
	๓.๑ สมรรถนะหลัก	๒๐	
	๓.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	(๕)	
	๓.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	(๕)	
	๓.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	(๕)	
	๓.๑.๔ บริการเป็นเลิศ	(๕)	
	๓.๑.๕ การทำงานเป็นทีม	(๕)	
	๓.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร	๒๐	
	๓.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	(๕)	
	๓.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ	(๕)	
	๓.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน	(๕)	
	๓.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์	(๕)	
	รวมคะแนน	๑๐๐	

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน
 (.....)
 (ตำแหน่ง).....
 วันที่...../...../.....

แบบสรุปคะแนนประเมิน
คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
ในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา

ที่	คณะกรรมการคัดเลือก	คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน	คิดเป็นร้อยละ
๑			
๒			
๓			
๔			
๕			
๖			
๗			
รวม			

ลงชื่อ.....ประธาน

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ผู้แทนส่วนราชการ ระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา คัดเลือก

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ผู้แทนส่วนราชการ ระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค
ที่ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา คัดเลือก

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือรองนายกองค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ที่นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ท้องถิ่นจังหวัด หรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้รักษาราชการแทน

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

๑. วุฒิการศึกษา คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

คะแนนที่ได้	คุณวุฒิการศึกษาสูงสุดที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
๒	ต่ำกว่าปริญญาตรี
๓	ปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน *
๔	ปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน *
๕	ปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน *

* คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน หมายถึง เทียบเท่าวุฒิการศึกษาที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต.จังหวัด กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง สายงาน และระดับปัจจุบัน โดยไม่รวมระยะเวลาราชการชั่วคราว คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

คะแนนที่ได้	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในประเภท ตำแหน่ง สายงาน
๑	ต่ำกว่า ๑ ปี
๒	๑ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๒ ปี
๓	๒ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๓ ปี
๔	๓ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๔ ปี
๕	๔ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๕ ปี
๖	๕ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๖ ปี
๗	๖ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๗ ปี
๘	๗ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๘ ปี
๙	๘ ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน ๙ ปี
๑๐	ตั้งแต่ ๙ ปีขึ้นไป

๓. ความผิดทางวินัยย้อนหลัง ๕ ปี คะแนนเต็ม ๕ คะแนน

คะแนนที่ได้	ความผิดทางวินัย
๐	ไล่ออก
๑	ปลดออก
๒	ลดขั้นเงินเดือน
๓	ตัดเงินเดือน
๔	ภาคทัณฑ์
๕	ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

๔. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ย้อนหลัง ๕ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน (นับจากปัจจุบันลงไป)

คะแนนที่ได้	ผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี
๑	จำนวน ๑ ครั้ง
๒	จำนวน ๒ ครั้ง
๓	จำนวน ๓ ครั้ง
๔	จำนวน ๔ ครั้ง
๕	จำนวน ๕ ครั้ง
๖	จำนวน ๖ ครั้ง
๗	จำนวน ๗ ครั้ง
๘	จำนวน ๘ ครั้ง
๙	จำนวน ๙ ครั้ง
๑๐	จำนวน ๑๐ ครั้ง

๒๔/

๕. เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินสมรรถนะ

ตัวชี้วัดสมรรถนะ	ระดับ สมรรถนะที่คาดหวัง (๑)	ระดับ สมรรถนะที่ค้นพบ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒) - (๑)
สมรรถนะหลัก (๒๐ คะแนน)			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม			
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน			
๔. บริการเป็นเลิศ			
๕. การทำงานเป็นทีม			
สมรรถนะประจำผู้บริหาร (๒๐ คะแนน)			
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง			
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ			
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน			
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์			

หลักเกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะ	จำนวนสมรรถนะ (ก)	คูณด้วย (ข)	คะแนน (กxข)
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่าหรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓		X ๓	
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒		X ๒	
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑		X ๑	
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐		X ๐	
ผลรวม		
คะแนนเฉลี่ย		$\frac{\text{ผลรวม (ก x ข)}}{\text{จำนวนสมรรถนะ X ๓}}$
คะแนนที่ได้		

หมายเหตุ

๑. ช่องระดับสมรรถนะที่คาดหวัง (๑) ให้ใส่ระดับตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนด
๒. ช่องระดับสมรรถนะที่ค้นพบ (๒) ให้คณะกรรมการพิจารณาใส่ผลที่ประเมินได้
๓. การคิดคะแนนที่ได้ เมื่อได้ผลรวมแล้วให้นำมาคิดคะแนนเฉลี่ยตามสูตรที่กำหนดแล้วนำคะแนนเฉลี่ยคูณด้วย

คะแนนเต็ม (๒๐ คะแนน) จะได้คะแนนที่ได้

- ตัวอย่าง -

การประเมินสมรรถนะหลักเพื่อรับโอนมาดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับสูง

๕. เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินสมรรถนะหลัก

ตัวชี้วัดสมรรถนะ	ระดับ สมรรถนะที่คาดหวัง (๑)	ระดับ สมรรถนะที่ค้นพบ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒) - (๑)
สมรรถนะหลัก (๒๐ คะแนน)			
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๔	๐
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๔	๐
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๓	-๑
๔. บริการเป็นเลิศ	๔	๓	-๑
๕. การทำงานเป็นทีม	๔	๓	-๑

หลักเกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะ	จำนวนสมรรถนะ (ก)	คูณด้วย (ข)	คะแนน (กxข)
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่าหรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓	๒	X ๓	๖
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒	๓	X ๒	๖
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑	๐	X ๑	๐
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐	๐	X ๐	๐
ผลรวม			๑๒
คะแนนเฉลี่ย		$\frac{\text{ผลรวม (ก x ข)}}{\text{จำนวนสมรรถนะ X ๓}}$	$\frac{๑๒}{๕ X ๓} = ๐.๘๐$
คะแนนที่ได้		(๐.๘๐ x ๒๐)	๑๖.๐๐

ด.พ //

- ตัวอย่าง -

การประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหารเพื่อรับโอนมาดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับสูง

เกณฑ์การให้คะแนนการประเมินสมรรถนะผู้บริหาร

ตัวชี้วัดสมรรถนะ	ระดับ สมรรถนะที่คาดหวัง (๑)	ระดับ สมรรถนะที่ค้นพบ (๒)	ค่าความแตกต่าง (๒) - (๑)
สมรรถนะประจำผู้บริหาร (๒๐ คะแนน)			
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๔	๔	๐
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๔	๔	๐
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๔	๓	-๑
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๔	๓	-๑

หลักเกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะ	จำนวนสมรรถนะ (ก)	คูณด้วย (ข)	คะแนน (กxข)
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะสูงกว่าหรือเท่ากับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ให้คูณด้วย ๓	๒	X ๓	๖
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ ให้คูณด้วย ๒	๒	X ๒	๔
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ ให้คูณด้วย ๑	๐	X ๑	๐
จำนวนสมรรถนะที่สังเกตพบว่ามีระดับของสมรรถนะต่ำกว่าระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ ให้คูณด้วย ๐	๐	X ๐	๐
ผลรวม			๑๐
คะแนนเฉลี่ย	$\frac{\text{ผลรวม (ก X ข)}}{\text{จำนวนสมรรถนะ X ๓}}$		$\frac{๑๐}{๔ X ๓} = ๐.๘๓$
คะแนนที่ได้	(๐.๘๓ X ๒๐)		๑๖.๖๐

(ปกหน้า)

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอผลงานเพื่อรับโอน
ข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
เป็นข้าราชการ อบจ./พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา
ตำแหน่ง..... ระดับ.....

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ซึ่งมีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ขอโอน
เรื่อง

ของ

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง.....ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....

งาน/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง.....

กรม

กระทรวง



สารบัญ

หน้า

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑

เรื่อง

- ระยะเวลาดำเนินการ
.....
- ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ
.....
- สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
.....
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน
.....
- ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)
.....
- การนำไปใช้ประโยชน์
.....
- ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค
.....
- วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ
.....
- ข้อเสนอแนะ
.....
- ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)
.....

ภาคผนวก

เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่เป็นผลงานดำเนินการที่ผ่านมา 

แบบแสดงรายละเอียดผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน

.....

๒. ระยะเวลาดำเนินการ

.....

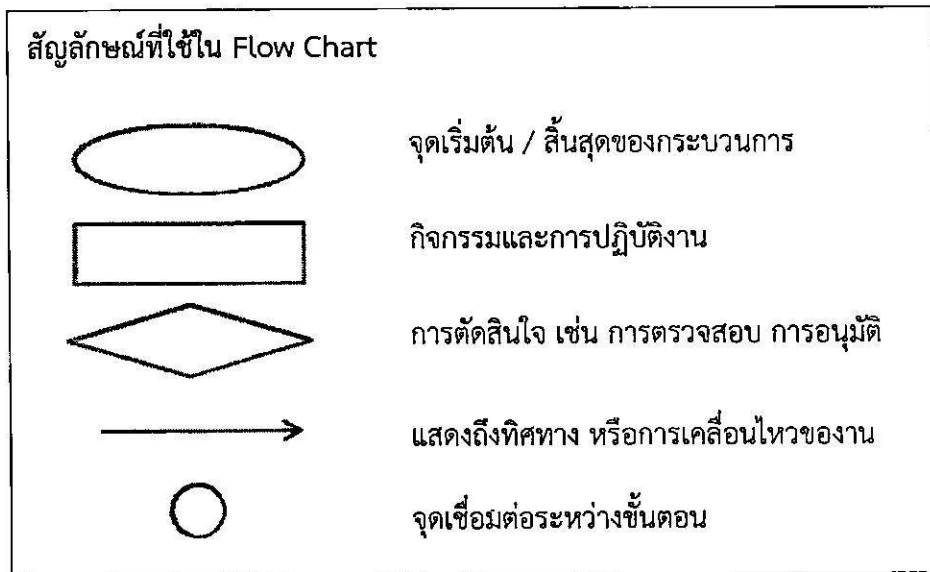
๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

.....
.....

๔. สรุปสาระสำคัญ และระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

.....
.....

๕. ขั้นตอนการดำเนินงาน และ Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (โดยละเอียด)



๖. ผลสำเร็จของงาน

๖.๑ เชิงปริมาณ

.....
.....

๖.๒ เชิงคุณภาพ

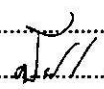
.....
.....

๗. การนำไปใช้ประโยชน์

.....
.....

๘. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

.....
.....



๙. วิธีการดำเนินการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคจนเกิดผลสำเร็จ

.....
.....

๑๐. ข้อเสนอแนะ

.....
.....

๑๑. ผู้ร่วมดำเนินการ (ถ้ามี)

๑๑.๑ สักส่วนของผลงาน.....

๑๑.๒ สักส่วนของผลงาน.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ขอรับการประเมิน

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ขอรับรองว่าสัดส่วนหรือลักษณะงานในการดำเนินการของผู้เสนอข้างต้นถูกต้อง
ตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ร่วมดำเนินการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ได้ตรวจสอบแล้วขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นถูกต้องตรงกับความเป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการดำเนินการ (ผอ.สำนัก/กอง)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

หมายเหตุ : เนื้อหาของผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4 และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษรไม่เกินขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดต้องไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น

๑๑/๑๑

(ปกหน้า)

แบบแสดงรายละเอียดการเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน
เพื่อรับโอนข้าราชการตามกฎหมายอื่นเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง
เป็นข้าราชการ อบจ./พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานเมืองพัทยา
ตำแหน่ง..... ระดับ.....

ข้อเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

เรื่อง

ของ

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง.....ระดับ..... ตำแหน่งเลขที่.....

งาน/ฝ่าย.....

สำนัก/กอง.....

กรม

กระทรวง



สารบัญ

หน้า

ข้อเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

เรื่อง

- หลักการและเหตุผล
- บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ
- รายละเอียดของการดำเนินการพัฒนางาน
- ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนางาน
- ตัวชี้วัดความสำเร็จ
- ระยะเวลาที่จะดำเนินการตามข้อเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการพัฒนางาน
- แนวทาง/วิธีการติดตามประเมินผลความสำเร็จ

ภาคผนวก

เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

.....
๑.๒๗

แบบแสดงรายละเอียดข้อเสนอวิสัยทัศน์ แนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางาน

เพื่อโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
ตำแหน่งเลขที่.....งาน/ฝ่าย.....
สำนัก/กอง..... อบจ./เทศบาล/อบต./เมืองพัทยา.....
ชื่อเรื่อง.....

๑. หลักการและเหตุผล

.....
.....

๒. บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ

.....
.....

๓. รายละเอียดของการดำเนินการพัฒนางาน

.....
.....

๔. ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการพัฒนางาน

.....
.....

๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

.....
.....

๖. ระยะเวลาที่จะดำเนินการตามข้อเสนอแนวคิด/วิธีการพัฒนางาน

.....
.....

๗. แนวทาง/วิธีการติดตามประเมินผลความสำเร็จ

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้เสนอแนวคิด

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

หมายเหตุ : เนื้อหาของข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานจะต้องมีความยาวไม่ต่ำกว่า ๕ หน้ากระดาษ A4 และต้องไม่เกิน ๑๕ หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารประกอบ) มีขนาดตัวอักษรไม่เกินขนาด ๑๖ และมีจำนวนบรรทัดต้องไม่ต่ำกว่าหน้าละ ๒๘ บรรทัด โดยการย่อหน้าต้องไม่เป็นการหลีกเลี่ยงเพื่อให้มีจำนวนหน้าของผลงานเพิ่มขึ้น