



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ ให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๒ โครงสร้าง ข้อ ๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ จะเป็นระดับใดนั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเลื่อนระดับ

ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวนไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ จากระดับต้นเป็นระดับกลาง นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยรวมกันแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

(๒.๑) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างาน สำหรับปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้พิจารณาจากคำสั่งซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลั่นกรองงานส่วนราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๒.๒) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.อบต. กำหนด

ข้อ ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๗.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

๗.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง

๗.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น

การกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัด และ ก.อบต. และผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

เกณฑ์พื้นฐาน ให้ผ่านการประเมิน ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) การตรางบประมาณรายจ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๘๐ ล้านบาท ขึ้นไป

/ (๒) ภาระ...

(๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยรวมกันไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอขึ้นให้คำนวณตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รวมภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๓) ความพร้อมด้านโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งสายงานผู้บริหารต้องมีอัตราว่างและสายงานผู้ปฏิบัติต้องว่างไม่เกินร้อยละ ๒๐ ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในปีที่ขอประเมิน ยกเว้นเป็นตำแหน่งว่างจากการร้องขอให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหาให้

(๔) งบเพื่อการลงทุน องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรารายจ่ายเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมมีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องผ่านเกณฑ์พื้นฐานครบทุกองค์ประกอบ จึงให้ดำเนินการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพตามลำดับ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ระดับสูง ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทพิเศษ ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

เกณฑ์ปริมาณงาน ให้ ก.อบต. จังหวัด ประเมินภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย ตัวชี้วัดปริมาณงานที่ ก.อบต. กำหนด และตัวชี้วัดด้านการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลงตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงานประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก ประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก กรรมการ
จำนวน ๑ คน

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ
หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก
จำนวน ๑ คน

(๔) ผู้นำชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง กรรมการ
ที่ ก.อบต.จังหวัด คัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน กรรมการ

(๖) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัด เลขานุการ

ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินตัวชี้วัดปริมาณงานตามที่ ก.อบต. กำหนด

๒. ประมวลผลคะแนนประเมินตัวชี้วัดปริมาณงานตามข้อ ๑ และผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลง ครึ่งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อนองค์การบริหารส่วนตำบลยื่นขอประเมินปริมาณงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องได้คะแนนตัวชี้วัดปริมาณงานที่ ก.อบต. กำหนด และค่าคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) หรือชื่ออื่นหากมีการเปลี่ยนแปลง แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเมื่อรวมคะแนนทั้ง ๒ ตัวชี้วัดแล้ว ต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๓. รายงาน ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินปริมาณงาน
ทั้งนี้ เกณฑ์ปริมาณงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด

เกณฑ์ประสิทธิภาพ ให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนถึงผลการปฏิบัติราชการดีเด่นหรือผลสัมฤทธิ์ที่เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชน อันส่งผลดีในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล จนปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน อย่างน้อย ๓ ด้านใน ๖ ด้าน ดังนี้

- (๑) ด้านความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน (Service Excellence)
- (๒) ด้านการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)
- (๓) ด้านการเพิ่มสมรรถนะข้าราชการ (Professional Officer)
- (๔) ด้านการสร้างการบริหารแบบร่วมมือ (Collaboration Management)
- (๕) ด้านการบริหารแบบโปร่งใส (Integrity)
- (๖) ด้านการปรับองค์กรสู่สังคมอาเซียน (ASEAN Society)

โดยให้ ก.อบต. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือก ประธานกรรมการ
- (๒) ผู้แทนส่วนราชการ ที่ ก.อบต. คัดเลือก จำนวน ๑ คน กรรมการ
- (๓) เลขานุการ ก.อบต. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต. กรรมการ
ที่เลขานุการ ก.อบต. มอบหมาย จำนวน ๑ คน
- (๔) ผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ใน ก.อบต. กรรมการ
ที่ ก.อบต. คัดเลือก จำนวน ๑ คน
- (๕) เลขานุการ อ.ก.อบต. โครงสร้าง กรรมการและเลขานุการ
ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน ตามที่เลขานุการ ก.อบต.

มอบหมาย

คณะกรรมการประเมินเกณฑ์ประสิทธิภาพ มีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลงานที่กำหนดอย่างน้อย ๓ ด้านใน ๖ ด้าน
๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำผลงาน โดยระบุเหตุผลความจำเป็น ผลสัมฤทธิ์
ทั้งเชิงปริมาณงาน และเชิงคุณภาพที่ชัดเจน
๓. เกณฑ์ประสิทธิภาพ กำหนดเกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทพิเศษ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๘.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลต้องผ่านเกณฑ์ประเมินด้านเกณฑ์พื้นฐาน เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ ตามข้อ ๗ และมีเงื่อนไข คือ องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้าง ตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาท ขึ้นไป

๘.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด กรณีข้อกำหนดตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง จำนวน ๑ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง เงินเพิ่มที่เกี่ยวกับเงินเดือนหรือเงินค่าจ้างตั้งแต่ ๓๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

๘.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง หรือระดับสูง โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับสูง ได้ตามเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด

๘.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน หมวด ๔ บทเฉพาะกาล ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ ในระยะเริ่มแรกให้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของ ก.อบต. จังหวัด จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฉบับเดิม ให้กำหนดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

ข้อ ๑๓ เมื่อประกาศปรับปรุงโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามประกาศหลักเกณฑ์นี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่ง ระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ แต่หากเป็นตำแหน่งว่างให้ปรับเป็นระดับกลาง หรือกรณีที่มิผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ หากประสงค์จะปรับเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ได้ก็ต่อเมื่อมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีปัจจุบันกับปีที่ผ่านมาเฉลี่ยรวมกันไม่เกินร้อยละ ๓๕ ให้เสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาเห็นชอบในการปรับเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ได้

(๒) กรณีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมพ้นจากตำแหน่งหรือกรณีเป็นตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

/ (๓) กรณี...

(๓) กรณีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและขนาดกลางเดิมที่มีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งเดิมพ้นจากตำแหน่งหรือกรณีเป็นตำแหน่งว่าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่เดิมให้กำหนดตำแหน่งตามเดิมได้”

ข้อ ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

“ข้อ ๑๔ ให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปรับปรุงให้มีระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรก ด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้ว ต่อมาตำแหน่งว่างให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เห็นสมควรภายใต้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลที่ ก.อบต. กำหนด ต่อไปได้

กรณีผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกหรือไม่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงขึ้นใหม่นั้น ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง หากไม่มีตำแหน่งว่างให้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด กำหนดตำแหน่งในสายงานและระดับเดิมรองรับเป็นการเฉพาะรายเป็นการชั่วคราว เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งพ้นจากตำแหน่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลยุบตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้มอบหมายงานให้ผู้นั้นปฏิบัติตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อ ๑๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ใช้บังคับให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขฉบับนี้แทน”

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๒๕

(นายประสงค์ คงเคารพธรรม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา