

สำเนา

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์

ครั้งที่ ๓/๒๕๖๐

วันอังคารที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ (ชั้น ๓) ศาลากลางจังหวัดอุตรดิตถ์

.....

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นายสมิตร เกิดกล้า รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นประธาน
๒. นายสุรชัย มณีประกร ปลัดจังหวัดอุตรดิตถ์
๓. นางสาวประภาพร สมศักดิ์ รักษาการแทนโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์
๔. นายยศพัทธ์ ศิริสราญลักษณ์ แทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๑
๕. นายอนุชา สุขสงวน คลังจังหวัดอุตรดิตถ์
๖. นายขจรศักดิ์ อิ่มเต็ม แทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์
๗. ว่าที่ ร.ท.ธรรมรัตน์ สนวนสุข ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา
๘. นายพรหมพลิชฐ์ รักษาพรหมณ์ ปลัดเทศบาลตำบลผาจุก
๙. นายเอกสิทธิ์ พรหมน้อย นายกเทศมนตรีตำบลคิ่งตะเกา
๑๐. นายเจษฎา ครุติสุด นายกเทศมนตรีตำบลศรีพนมมาศ
๑๑. นายสมาน คลังคง ประธานสภาเทศบาลตำบลทองแสนขัน
๑๒. นายสมหวัง น้อยมาต่วน ประธานสภาเทศบาลตำบลบ้านเกาะ
๑๓. นายโกวิท เทศเกตต์ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๔. นายเกรียงไกร ศิริเจริญ ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๕. นายวิโรจน์ โกฎแสง ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๖. นายพิทยา วงษ์ยอด ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๗. นายสุรพล วรรณกุล ผู้ทรงคุณวุฒิ
๑๘. นายประจักษ์ จำนงค์ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ไม่มาประชุม -ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายเจริญชัย นพชาติสถิตย์ เลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๒. นายชำนาญ เกิดสง่ ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๓. นางพิมพ์ภาพร อินทร์จันทร์ ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๔. นางนภานาถ สุขดิษฐ์ ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์มาครบองค์ประชุมแล้ว นายสมิตร เกิดกล้า รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นประธาน ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้ ๗๗ ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน : - เนื่องจากผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์ (ประธาน ก.ท.จ.อุตรดิตถ์) ตีตราชการ

มติที่ประชุม : - รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ การประชุม

ประธาน : ครั้งที่แล้วเป็นการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ ทางฝ่ายเลขานุการได้จัดส่งให้ท่านคณะกรรมการฯ ได้ตรวจสอบล่วงหน้าแล้ว จึงขอให้ที่ประชุมตรวจสอบว่า มีตรงไหนจะแก้ไขหรือไม่

หากไม่มีท่านใดขอแก้ไขถือว่าที่ประชุมรับรอง หากพบข้อความที่ต้องแก้ไขภายหลังให้แจ้งแก้ไขที่ฝ่ายเลขานุการ

มติที่ประชุม : รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

ประธาน : ๓.๑ ขอความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลลาออกจากราชการ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ๑.๑ ตามที่ ทม.อุตรดิตถ์ รายงานว่ามีพนักงานเทศบาล ราย นายมเหล็กข์ ศิริพันธ์ ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๑ - ๔๑๐๒ - ๐๐๔ อัตราเงินเดือน ๓๐,๒๙๐ บาท งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๒๗ เกิดวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๐๗ มีความประสงค์ขอลาออกจากราชการ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป เนื่องจากสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง ขอรับรองว่า ไม่มีหนี้สินกับทางเทศบาลแต่อย่างใด และนายกเทศมนตรีเมืองอุตรดิตถ์ ได้พิจารณาแล้วอนุญาตให้พนักงานเทศบาลรายดังกล่าวลาออกจากราชการได้ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ต่อไป

๑.๒ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้บุคคลดังกล่าวลาออกจากราชการได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ

๒. ข้อเท็จจริง

ทม.อุตรดิตถ์ รายงานว่า นายมเหล็กข์ ศิริพันธ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๑ - ๔๑๐๒ - ๐๐๔ อัตราเงินเดือน ๓๐,๒๙๐ บาท งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล แจ้งความประสงค์ขอยกเลิกการลาออกจากราชการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไป เนื่องจากมีภาระความรับผิดชอบด้านภาระค่าใช้จ่ายในการดูแล ครอบครัวและบุตร ๓ คน ซึ่งกำลังศึกษาอยู่ในระดับสูง ต้องใช้เงินเป็นจำนวนมาก และภรรยายังไม่มียาได้ ประกอบกับต้องดูแลมารดาที่ชราภาพ ซึ่งมีอายุ ๘๒ ปี มีโรคประจำตัว โรคความดันโลหิตสูง และโรคเบาหวาน ต้องเข้ารับการรักษาจากแพทย์อย่างต่อเนื่องจากโรงพยาบาล จึงขออนุญาตถอนการลาออกจากราชการของบุคคลดังกล่าว เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์หรือ การอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์

ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. จังหวัดก่อน

มาตรา ๒๓ วรรคท้ายให้นำความในมาตรา ๑๐.... และมาตรา ๑๕... มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

๒.๒ ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลออกจากราชการ เมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒๕ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือที่มีได้ระบุวันขอลาออก ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้ยื่นขอลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก โดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ผู้ยื่นขอลาออกจากราชการ และให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบ ลก.๓ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกด้วย

(๒) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวและจะขยายอีกไม่ได้

เมื่อนายกเทศมนตรียับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตาม (๒) ก่อนครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งตามข้อ ๒๔ วรรคห้า หากผู้ขอลาออกจากราชการประสงค์จะถอนหนังสือขอลาออกย่อมมีสิทธิกระทำได้ โดยทำหนังสือ ตามแบบ ลก.๒ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ ยื่นต่อนายกเทศมนตรี การจำกัดสิทธิดังกล่าวจะกระทำมิได้

การขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออกว่าจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันที่การขอลาออกมีผล ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าวันขอลาออกในกรณีดังกล่าวคือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก แล้วให้พิจารณาดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๙ ผู้ขอลาออกอาจยื่นหนังสือขอถอนหรือระงับการลาออกต่อนายกเทศมนตรีได้ โดยต้องยื่นก่อนวันที่การขอลาออกมีผล



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี

เลขที่รับ..... 6474

วันที่..... - 5 ก.ค. 2560

สภา..... สำนักงานเทศบาลเมืองอุดรธานี

ถนนประจักษ์มิตร อต ๕๓๐๐

ที่ อต ๕๒๐๐๑ / ๑๔๕๙

๓ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งการถอนหนังสือขอลาออกจากราชการ

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี

อ้างถึง ๑. หนังสือเทศบาลเมืองอุดรธานี ที่ อต ๕๒๐๐๑/๑๒๖๔ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

๒. หนังสือจังหวัดอุดรธานี ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๓๑๒๕ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือขอลาออกจากราชการ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่เทศบาลเมืองอุดรธานี ได้เสนอขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลลาออกจากราชการ ของ นายมเหล็ก ศรีพันธ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน งานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองอุดรธานี อัตราเงินเดือน ๓๐,๒๙๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และจังหวัดอุดรธานีได้แจ้งว่า ก.ท.จ.อุดรธานีได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่ง ตามหนังสือที่อ้างถึงนั้น

เนื่องจากเทศบาลเมืองอุดรธานี ได้รับหนังสือขออนุญาตลาออกจากราชการ ของ นายมเหล็ก ศรีพันธ์ โดยนายกเทศมนตรีเมืองอุดรธานี ได้พิจารณาแล้วอนุญาตให้เพิกถอนการลาออกจากราชการได้ตามความประสงค์ เทศบาลจึงแจ้งการขอลาออกจากราชการ ของ นายมเหล็ก ศรีพันธ์ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ.๒๕๕๘ หมวด ๔ การลาออกจากราชการ ข้อ ๒๙ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ทราบรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสำราญ เอื้อจิรวาณิชย์)

นายกเทศมนตรีเมืองอุดรธานี

สำนักปลัดเทศบาล

ฝ่ายอำนวยการ

งานการเจ้าหน้าที่

โทร ๐-๕๕๔๑-๑๒๑๒ ต่อ ๑๑๐

โทรสาร ๐-๕๕๔๔-๔๓๘๔

“ชื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล

ที่ อต ๕๒๐๐๑/ ท.๗

วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตยื่นแบบถอนหนังสือขอลาออกจากราชการ

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ด้วยข้าพเจ้า นายมเหล็กข์ ศิริพันธ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน งานทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองอุดรดิตต์ อัตรารับเงินเดือน ๓๐,๒๙๐ บาท มีความประสงค์ขอลาออกจากราชการ ที่ได้ยื่นความประสงค์ขอลาออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามหนังสือขอลาออกจากราชการ (ลก. ๑) ที่ได้ยื่นไว้เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เนื่องจากถูกคิดได้ว่ายังต้องมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวหลายประการ และยังมีบุตรที่ต้องศึกษาเล่าเรียนอีกจำนวน ๒ คน มีค่าใช้จ่ายจำนวนมาก ภรรยาไม่มีรายได้ ประกอบเลี้ยงดูมารดาชราภาพ ซึ่งมีอายุ ๘๒ ปี มีโรคประจำตัวเบาหวาน ความดัน ต้องได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องจากโรงพยาบาล จึงขออนุญาตถอนหนังสือขอลาออกจากราชการตามแบบ ลก. ๒ ที่แนบมาพร้อมบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(นายมเหล็กข์ ศิริพันธ์)

เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน

(นางมเล็กข์ เสือน้อย)

หัวหน้างานทะเบียนราษฎรฯ

๒๘ มิ.ย. ๖๐

เรียน ปลัดเทศบาล

เพื่อโปรดทราบ

- พิมพ์
12.11.2017

(นายนันท์สิทธิ์ โฟ้งงาม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

๒๙ มิ.ย. ๖๐

(นางนาฏอนงค์ เพิ่มเยาว์)

รองปลัดเทศบาล
๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๐

เรียน นายกเทศมนตรี

เพื่อโปรดทราบ

(นางพัชรี ธีศิริ)

ปลัดเทศบาล

๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๐

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพัชรารัตน์ วัฒนภรณ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายสำราญ เอื้อจิรวาณิชย์)

นายกเทศมนตรีเมืองอุดรดิตต์

๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๐

สำนักงานปลัดเทศบาล

สำนักงานปลัดเทศบาล กองการศึกษา

กองคลัง กองวิชาการ

กองช่าง กองสวัสดิการ

กองสาธารณสุข ตรวจสอบภายใน

กองการประปา ลานอเนกประสงค์

ศูนย์ดำรงธรรม

สำนักงานเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์

เลขที่รับ 3860

วันที่ 28 ส.ย. 2560

เวลา 10.30

หน่วยงานของผู้รับ ๗๗๐

แบบ ลก. ๒

แบบถอนหนังสือขอลาออกจากราชการ

สำนักงานปลัดเทศบาล

เลขที่รับ 816

วันที่ 28 ส.ย. 2560

เวลา 14.05

เขียนที่ สำนักงานเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์

วันที่ 28 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2560

พ.ศ. 2560

งานกรเจ้าหน้าที

เลขที่รับ 175

วันที่ 28 ส.ย. 2560

เวลา 15.00น.

เรื่อง ขอลาออกจากราชการ

เรียน นายกเทศมนตรี เมืองอุตรดิตถ์

อ้างถึง หนังสือขอลาออกจากราชการ ลงวันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ตามที่ข้าพเจ้า นายสมศักดิ์ ศรีพิพัฒน์ รับราชการเมื่อวันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2527 สังกัด ก.ม. พิเศษ (หรือหน่วยงานที่บรรจุครั้งแรก)

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียนบ้านระดับ ส่วน/กองสำนัก ปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ อำเภอเมืองอุตรดิตถ์

จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รับเงินเดือนอันดับ ชั้น 30,290.- บาท ได้ยื่นความ

ประสงค์ขอลาออกจากราชการเนื่องจาก เหตุสุดวิสัย มีแผนเกษียณ

บัดนี้ ข้าพเจ้า นายสมศักดิ์ ศรีพิพัฒน์ มีความประสงค์ถอน

หนังสือขอลาออกจากราชการ (ลก. ๑) ที่ได้ยื่นไว้ดังกล่าวแล้ว เนื่องจาก มีภาระทาง

(เหตุผลประกอบ) มีบุตรอายุ 2 คน อยู่ระหว่างการศึกษา มีค่าใช้จ่ายค่อนข้าง

เรียน ปลัดเทศบาล เพื่อโปรดทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) นายสมศักดิ์ ศรีพิพัฒน์

(นายนิพนธ์สิทธิ์ โพธิ์งาม) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล 29 ส.ย. 60

หมายเหตุ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการไต่ถามจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

(นางนงนุช เพิ่มเยาว์) รองปลัดเทศบาล 29 ส.ย. 2560

1. ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ (ลก.๒) ต่อนายกเทศมนตรี ก่อนครบกำหนดเวลาที่ บังคับ/ก่อนมีคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการ/ก่อนวันครบกำหนด ๓๐ วัน แล้วแต่กรณี
2. ให้นายกเทศมนตรีที่ได้รับมอบถอนหนังสือขอลาออกจากราชการ (ลก.๒) ดำเนินการเพิกถอนหนังสือขอลาออกจากราชการ (ลก.๑) โดยไม่ชักช้า
3. การถอนหนังสือขอลาออกจากราชการ เมื่อได้ยื่นตามระเบียบงานสารบรรณแล้ว ให้ถือว่าได้ยื่นต่อนายกเทศมนตรีโดยชอบแล้ว ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องดำเนินการต่อไปโดยไม่ชักช้า การจำกัดสิทธิในอื่นที่จะมีให้มีการถอนหนังสือขอลาออกจากราชการดังกล่าว จะกระทำมิได้

เรียน นายกเทศมนตรี เพื่อโปรดทราบ (นางพัชรี มีศิริ) ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ) นายสมศักดิ์ ศรีพิพัฒน์

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวพัชราภรณ์ วัฒนภรณ์) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ อต ๕๒๐๐๑/๒๖๓ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตลาออกจากราชการ

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรื่องเดิม

ตามที่เทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ เสนอขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลลาออกจากราชการ ราย นายมเหล็ก ศรีพันธ์ ตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ อัตราเงินเดือน ๓๐,๒๙๐ บาท ตั้งแต่วันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และจังหวัดอุตรดิตถ์ได้แจ้งว่า ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ เห็นชอบให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่ง ตามหนังสือที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๓๑๒๕ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ ไปแล้วนั้น

เนื่องจากเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ได้รับหนังสือขออนุญาตลาออกจากราชการ ของ นายมเหล็ก ศรีพันธ์ ตามบันทึกข้อความ งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล ที่ อต ๕๒๐๐๑/๓๘ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ โดยนายกเทศมนตรีเมืองอุตรดิตถ์ ได้พิจารณาแล้วอนุญาตให้ถอนการลาออกจากราชการได้ตามความประสงค์

ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการตรวจสอบแล้วพบว่า นายมเหล็ก ศรีพันธ์ พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล ได้ยื่นหนังสือขออนุญาตลาออกจากราชการ ตามแบบ ลก.๒ เมื่อวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ ก่อนวันที่ขอลาออกในวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวด ๔ ข้อ ๒๙

ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

หมวด ๔ การลาออกจากราชการ

ข้อ ๒๙ ผู้ขอลาออกอาจยื่นหนังสือขออนุญาตหรือระงับการลาออกต่อนายกเทศมนตรีได้ ^{ตั้งแต่วันที่} โดยต้องยื่นก่อนวันที่การขอลาออกมีผล

ข้อเสนอพิจารณา

(นางสาวพัชรารัตน์ วัฒนภรณ์)

เห็นควรแจ้งการถอนหนังสือลาออกจากราชการ ของ นายมเหล็ก ศรีพันธ์ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ (ก.ท.จ.อุตรดิตถ์) พิจารณาตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ หมวด ๔ การลาออกจากราชการ ข้อ ๒๙ ต่อไป

เรียน ปลัดเทศบาล
เพื่อโปรดทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เรียน นายกเทศมนตรี

ควรตามเสนอ

(นางพัชรี มีศิริ)

ปลัดเทศบาล

- ๓ ก.ค. ๒๕๖๐

(นายณันท์สิทธิ์ โพธิ์งาม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสาวพัชรารัตน์ วัฒนภรณ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

๓. ข้อพิจารณา

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า การขออนุมัติลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๕ วรรคสี่ และ ข้อ ๒๙ ที่กำหนด โดยนายกเทศมนตรีเมืองอุตรดิตถ์ ได้พิจารณาแล้วอนุญาตให้บุคคลดังกล่าวขออนุมัติลาออกตามที่เจ้าตัวเสนอขอ

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

- ให้ความเห็นชอบให้ ทม.อุตรดิตถ์ ขออนุมัติลาออกของพนักงานเทศบาลราย

นายมเหล็กษ์ ศิริพันธ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๔-๒-๐๑-

๔๑๐๒-๐๐๔ อัตราเงินเดือน ๓๐,๒๙๐ บาท งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน ฝ่ายปกครอง

สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ได้ตามที่เทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ เสนอขอ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

ประธาน : ๔.๑ สรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

ด้วยสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสรุปผลการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้

๒. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

.....

ประธาน : ๔.๒ สรุปสาระสำคัญร่างมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก

ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ด้วยสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ได้ส่งสรุปสาระสำคัญร่างมาตรฐานทั่วไป

ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๙ เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ.

สำหรับข้าราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อทราบ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

๒. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

สรุปผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

๑. เรื่องเพื่อทราบ

๑.๑ เรื่อง ร่างมาตรฐานทั่วไปการสอบคัดเลือก และคัดเลือก (ตามคำสั่ง คสช)

ก.ท. รับทราบร่างมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ตามมติ ก.จ. ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) คำว่าสายงานบริหาร หมายถึง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

๒) การสรรหา หมายถึง การสอบคัดเลือก เช่น การสอบคัดเลือกต่างสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไปหรือวิชาการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และการคัดเลือก คือ การคัดเลือกตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓) การดำเนินการสรรหาให้ ก.ท. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการการสรรหา จำนวน ๕ คน โดยมีอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานคณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหา

๔) เทศบาลรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากจะดำเนินการโดยวิธีการย้าย โอน หรือรับโอน ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากพ้นกำหนดไม่ว่ากรณีใดๆ จะอยู่ภายใต้บังคับคำสั่ง หน.คสช. ที่ ๘/๒๕๖๐ หรือเทศบาลประสงค์ให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหาให้รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.ท.จ. รวบรวมรายงาน ก.ท. และให้จัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ชัดเจนว่า "อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.ท."

๕) หลักสูตรและวิธีการสรรหา มี ๒ ภาค

(๑) ภาคข้อเขียน ทดสอบความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ภาคสัมภาษณ์ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น { ระดับต้น }
ประเภทบริหารท้องถิ่น { ระดับกลาง } ข้อเขียน + สัมภาษณ์

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น { ระดับสูง }
ประเภทบริหารท้องถิ่น { ระดับสูง } ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร + สัมภาษณ์

(เกณฑ์คะแนนคณะกรรมการการสรรหากำหนด)

๖) เกณฑ์ผู้ผ่านการสรรหา ได้คะแนนสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และขึ้นบัญชีมีอายุไม่เกิน ๑ ปี

๗) การแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ ในตำแหน่งว่างตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการการสรรหากำหนด

๘) ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด (อาจกำหนดหลักสูตรเทียบเท่า เช่น นบสท.) หากยังไม่ผ่านการอบรมให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (ผู้สอบได้ตำแหน่งใหม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายอบรม)



๒. เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๒.๑ เทศบาลเมืองกระบี่ ขอจัดตั้ง “กองการท่องเที่ยว กีฬา และประชาสัมพันธ์”

เทศบาลเมืองกระบี่ ขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการจาก “งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล และงานศูนย์การเรียนรู้และวัตถุโบราณ กองวิชาการและแผนงาน” เป็น “กองการท่องเที่ยว กีฬา และประชาสัมพันธ์” โดยได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น ๒ ฝ่าย ๘ งาน โดยขอกำหนดตำแหน่งจำนวน ๑๐ อัตรา โดยแบ่งเป็นสายงานผู้บริหาร ๓ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ ๗ อัตรา เป็นอัตราว่าง ๙ อัตรา

ก.ท. มีมติให้เทศบาลเมืองกระบี่ จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่ได้ แต่เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน ปรับชื่อและส่วนราชการภายใน ดังนี้

๑) ชื่อ “กองส่งเสริมวัฒนธรรม การท่องเที่ยวและกีฬา”

๒) ฝ่ายให้แก้ไขจาก ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยว เป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายส่งเสริมวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว และฝ่ายบริหารงานทั่วไป (โดยงานกีฬาและนันทนาการ อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารงานทั่วไป)

๒.๒ หากมีการรับโอนข้าราชการทหารในตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่ตรงตามตำแหน่งที่รับโอน แต่มีคุณวุฒิที่ไม่ได้ลงทะเบียนประวัติตรงตามคุณสมบัติ

กรณีเทศบาลตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี ขอรับโอน พันจ่าเอก ช. ข้าราชการทหารเรือ ตำแหน่งพลขับ คุณวุฒิประกาศนียบัตรนักเรียนจำ พรรคนาวิน เหล่าทหารขนส่ง รับเงิน ระดับ ป.๒ ชั้น ๓๒ ชั้น ๒๓,๔๐๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๕๙) มาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยคุณวุฒิตามตำแหน่งของผู้รับโอนไม่ตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่ได้ศึกษาเพิ่มเติมในคุณวุฒิอื่นจนสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ประเภทวิชาอุตสาหกรรม สาขาวิชาเครื่องกล สาขางานเทคนิคยานยนต์ จากวิทยาลัยเทคนิคฉะเชิงเทรา แต่คุณวุฒิดังกล่าวไม่ได้รับการบันทึกในสมุดทะเบียนประวัติการรับราชการทหาร เนื่องจากบุคคลดังกล่าวไม่ได้เสนอรายงานขออนุญาตเข้ารับการศึกษ หน่วยงานทหารจึงไม่สามารถบันทึกคุณวุฒิการศึกษาในสมุดทะเบียนประวัติการรับราชการทหารได้ จึงหารือว่ากรณีคุณวุฒิที่ไม่ได้บันทึกในสมุดทะเบียนประวัติการรับราชการทหาร จะสามารถนำมาใช้ประกอบการขอโอนเป็นพนักงานเทศบาลได้หรือไม่ หากสามารถนำมาใช้ได้คุณวุฒิดังกล่าวตรงกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยหรือไม่ และเทศบาลจะสามารถรับโอนได้ในระดับใด

ก.ท. เห็นว่า ตามประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการรับโอน มิได้ระบุชัดเจนว่าการมีคุณวุฒิการศึกษา นั้นให้พิจารณาจากคุณวุฒิตามตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ในปัจจุบัน และต้องเป็นคุณวุฒิในทะเบียนประวัติด้วยหรือไม่พิจารณาได้ว่า ในกรณีที่หลักเกณฑ์ในเรื่องไม่ได้กำหนดเงื่อนไขหรือกำหนดไม่ชัดเจนก็ย่อมต้องพิจารณาตามหลักการตีความซึ่งให้เทียบเคียงในเรื่องที่ใกล้เคียงอย่างยิ่ง กรณีนี้ก็อาจเทียบเคียงกับการใช้คุณวุฒิการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้นตามประกาศหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ข้อ ๑๘๗ ซึ่งกำหนดให้พิจารณาจากคุณวุฒิทางการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติพนักงานเทศบาลเป็นสำคัญ การรับโอนมาเพื่อแต่งตั้งบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งใดซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแต่งตั้งในทำนองเดียวกับการเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงต้องพิจารณาในทำนองเดียวกัน ประกอบกับตำแหน่งพลขับรถเป็นตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ย่อมแสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งเดิมตำแหน่งพลขับรถ ไม่ตรงกับลักษณะงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



ดังนั้น คุณวุฒิการศึกษาที่มีได้ลงในทะเบียนประวัติ ถือเป็นกรดำเนินการที่ไม่ได้รับรองจากต้นสังกัด จึงไม่อาจนำมาใช้ประกอบการพิจารณาการรับโอนมาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาลได้

๒.๓ เมืองพัทยาขอปรับปรุงตำแหน่งนายสัตวแพทย์ จากระดับชำนาญการพิเศษ เป็นระดับเชี่ยวชาญ ก.ท. มีมติให้เมืองพัทยา การปรับปรุงตำแหน่ง นายสัตวแพทย์ชำนาญการพิเศษ เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๐๔๐๕-๐๐๑ เป็นระดับเชี่ยวชาญได้

ทั้งนี้ เมื่อได้ความเห็นชอบ การปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้ผู้ขอรับการประเมินจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอกรรมการคุณวุฒิประเมินในการแต่งตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งนายสัตวแพทย์เชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เสนอต่อไป

๒.๔ หากหรือแนวทางการลงโทษวินัยพนักงานเทศบาลถูกศาลพิพากษาจำคุกเรื่องที่เคยถูกวินัยมาก่อน

กรณี ก.ท.จ. ได้รับรายงานจากเทศบาลต้นสังกัด เพื่อขอความเห็นชอบในการสั่งให้นาง ป. รองปลัด ทต. ล. และ นาย ก. จพง.การเงินและบัญชีชำนาญาน ทต. ห. ออกจากราชการ กรณีศาลฎีกาได้มีคำพิพากษาลงโทษจำคุกพนักงานเทศบาล ทั้งสองราย ๕ ปี เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ฐานกระทำความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๑๕๗ และตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๗ และมาตรา ๑๒ ในเรื่องที่ คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดพนักงานเทศบาลทั้งสองราย ตามโครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนห้าธันวาคม ของ ทต. ห. ในช่วงต้นปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่ง ก.ท.จ. พิจารณาแล้วมีมติเสียงข้างมากเห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นการกระทำความผิด วินัยอย่างร้ายแรงที่เป็นความผิดปรากฏชัดแจ้งและเป็นการกระทำความผิดคนละฐานกับความผิดที่พนักงานเทศบาล ทั้งสองรายได้ถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงไปก่อนที่จะกลับเข้ารับราชการ จึงมีมติให้แจ้งเทศบาลต้นสังกัดให้ดำเนินการ ทางวินัยอย่างร้ายแรงกับพนักงานเทศบาลทั้งสองราย ส่วนเสียงข้างน้อยได้สงวนความเห็นตามที่เทศบาลต้นสังกัดเสนอขอ เห็นชอบในการสั่งให้พนักงานเทศบาลทั้งสองรายออกจากราชการ จึงหรือว่ากรณีดังกล่าวมีแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องอย่างไร

ก.ท. เห็นว่า

๑) กรณีที่ ทต. ล. และ ทต. ห. ได้รายงานขอความเห็นชอบเพื่อสั่งให้นาง ป. และนาย ก. ออกจากราชการแล้ว นั้น ก.ท.จ. มีหน้าที่ต้องพิจารณาว่าจะให้ความเห็นชอบ ในการสั่งให้นาง ป. และนาย ก. ออกจากราชการ เมื่อมีมติเป็น ประการใดให้แจ้ง ทต. ล. และ ทต. ห. ต่อไป และ

๒) กรณีที่ ก.ท.จ. มีมติว่าพฤติกรรมของนาง ป. และนาย ก. ที่ต้องคำพิพากษาศาลฎีกาให้ลงโทษจำคุก คนละ ๕ ปี นั้น เป็นกรณีมีมูลอันควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ก.ท.จ. ย่อมมีอำนาจแจ้งให้นายกเทศมนตรี ล. และนายกเทศมนตรี ห. ดำเนินการทางวินัยกับนาง ป. และนาย ก. ในมูลกรณี ดังกล่าวได้

๒.๕ หากหรือแนวทางการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลถูกปลดออกจากราชการต่อมา ป.ป.ช. ชี้มูล ความผิดเพิ่มเติม

ก.ท.จ.หากหรือการดำเนินการทางวินัยนาง ร. กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่มีมติชี้มูลความผิดวินัย อย่างร้ายแรง เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง จนท.พัสดุ ทม. ม. ได้ปกปิดและไม่เผยแพร่ประกาศประกวดราคาจ้างเหมา ก่อสร้างโครงการสาธารณูปโภค ปิงปิงประมาณ ๒๕๕๔ จำนวน ๙ โครงการ ซึ่ง ทม. ม. พิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่อาจ ดำเนินการทางวินัยกับนาง ร. ได้ เนื่องจากนาง ร.ได้ถูกลงโทษปลดออกจากราชการไปแล้วตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด ซึ่ง ก.ท.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวว่านายกเทศมนตรีต้องพิจารณาโทษทางวินัยนาง ร. ตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด ตามนัย พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร



การทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๙๒ และไม่สามารถนำความตามนัยประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๒๘ วรรคสอง มาใช้บังคับได้โดยสามารถลงโทษทางวินัยนาง ร. ย้อนหลังได้ เพราะ พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญฯ ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการลงโทษทางวินัยที่ออกจากราชการไปแล้วว่าจะต้องดำเนินการภายในกี่วัน เนื่องจากกรณีดังกล่าวเป็นประเด็นปัญหาข้อกฎหมาย

ก.ท. เห็นว่า เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้แต่งตั้งอนุกรรมการไต่สวนหรือองค์คณะพนักงานไต่สวนแล้วแต่กรณี และได้พิจารณาว่ามีมติว่านาง ร. กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง นายกเทศมนตรีต้องพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก โดยในการพิจารณาโทษทางวินัยให้ถือเอารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัย ตามนัย พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๙๒ วรรคหนึ่ง ซึ่งตามนัยบทบัญญัติดังกล่าวว่าการไต่สวนของคณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงมีผลอย่างเดียวกันกับการสอบสวนของนายกเทศมนตรี

แต่อย่างไรก็ตาม การที่จะพิจารณาโทษทางวินัยนาง ร. ซึ่งได้ออกจากราชการเพราะเหตุถูกลงโทษปลดออกจากราชการไปแล้วตั้งแต่วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๓ จะสามารถกระทำได้เพียงใดและอย่างไร ย่อมต้องเป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๘ ซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขไว้เป็นสองประการ คือ ประการที่หนึ่ง ต้องมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการหรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีการณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษ และประการที่สอง ต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการ ทั้งนี้ เทียบเคียงความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสรีจที่ ๑๕๑/๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ลับ ที่ นร ๑๐๑๑/ล ๑๐๓๘ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. แต่งตั้งองค์คณะพนักงานไต่สวนขึ้นทำการไต่สวนกรณีที่น่า ร. ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอยู่ก่อนออกจากราชการ เมื่อล่วงพ้นหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่นาง ร. ได้ออกจากราชการ นายกเทศมนตรีจึงไม่อาจพิจารณาโทษทางวินัยนาง ร. ตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติได้

๒.๖ หากหรือแนวทางปฏิบัติกรณีปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล

ท.ม. ผ. ขอให้ ก.ท. ตรวจสอบมติ ก.ท.จ. ที่ให้ ท.ม.ผ. ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง นาย ว. ปลัด ท.ม. ผ. ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. ตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ และให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนาย ว. ใหม่ โดยให้ถือปฏิบัติตามนัยประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๕ ข้อ ๓๓ วรรคห้า ก่อน

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙ ได้พิจารณาแล้วมีมติให้ ท.ม. ผ. ยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง นาย ว. ปลัด ท.ม. ผ. ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. เนื่องจากไม่เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ คำสั่งดังกล่าวลงนามโดย ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. เป็นการลงนามโดยผู้มีอำนาจตามกฎหมาย หากแต่คำสั่งนั้นจะสมบูรณ์ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ตามประกาศ คสช.ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ ซึ่งต่อมาประธาน ก.ท.จ. ขอให้พิจารณา



ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙ เนื่องจากเห็นว่าคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนาย ว. ลงนามโดยผู้ที่ไม่มีความอำนาจ ทำให้คำสั่งดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมาย ด้วยเหตุดังนี้

๑) เมื่อนายกเทศมนตรีเมือง ผ. หมดวาระลง การดำรงตำแหน่งของนายกเทศมนตรีเมือง ผ. ต้องเป็นไปตามประกาศ ศสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ กรณีที่ปลัด ทม. ผ. หรือรองปลัด ทม. ผ. ปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้ นายกเทศมนตรีเมือง ผ. ต้องแต่งตั้งพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง เป็นผู้รักษาราชการแทนปลัด ทม. ผ. แล้วจึงให้ผู้รักษาราชการแทนปลัด ทม. ผ. ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. เมื่อได้ทำการตรวจสอบคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนายวิชัยฯ แล้วปรากฏว่า เป็นคำสั่งลงนามโดยนาง ว. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. โดยที่นาง ว. ไม่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาราชการแทนปลัด ทม. ผ. คำสั่งดังกล่าวจึงเป็นการลงนามโดยผู้ที่ไม่มีความอำนาจ ไม่ชอบด้วย พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙

๒) กรณี ทม. ผ. มีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนายวิชัยฯ แล้ว จึงเสนอเรื่องต่อ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาภายหลัง ไม่เป็นไปตามมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๙

๓) กรณีปลัด ทม. ผ. ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ถือว่าเป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามในการพิจารณาทางปกครอง จึงต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ข้อ ๓๓ วรรคห้า โดยต้องส่งเรื่องให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและทำการคัดเลือกกรรมการสอบสวน แล้วให้นายกเทศมนตรีเมือง ผ. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมติของ ก.ท.จ. ซึ่งเทียบเคียงการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดกรณีหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ต้องรายงานเสนอเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง

ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑) กรณีสำนักตรวจสอบพิเศษภาค ๑๒ (จ.เพชรบุรี) ซึ่งมีความผิดนายวิชัยฯ ปลัด ทม. ผ. ผู้ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. และพนักงานเทศบาลรายอื่น ไม่ใช่เป็นกรณีนายกเทศมนตรีเมือง ผ. ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดร่วมกับพนักงานเทศบาล จึงไม่จำเป็นต้องส่งเรื่องให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและคัดเลือกกรรมการสอบสวนตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๓๑ วรรคห้า แต่อย่างใด

๒) เมื่อคำสั่ง ทม. ผ. มอบอำนาจให้นาง ว. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการแทนนายกเทศมนตรีเมือง ผ. ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ย่อมมีผลทำให้คำสั่ง ทม. ผ. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้อง ที่ลงนามโดยนาง ว. ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการแทนนายกเทศมนตรีเมือง ผ. จึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๓) กรณี ทม. ผ. แต่งตั้งบุคคลที่ ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๘ เป็นคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนาย ว. และพนักงานเทศบาลรายอื่นที่เกี่ยวข้อง ต่อมาได้มีคำสั่งที่เปลี่ยนแปลงตัวกรรมการสอบสวนตามมติ ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ ซึ่งลงนามโดยนาย ว. ปลัด ทม. ผ. ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเมือง ผ. จึงเป็นการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนที่ไม่ชอบ ตั้งชั้น ทม. ผ. ต้องยกเลิกคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนวินัยวินัยอย่างร้ายแรงนาย ว. และพนักงานเทศบาลรายอื่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนใหม่



๒.๗ หากหรือการได้รับค่าจ้างของพนักงานจ้างที่ถูกออกจากราชการต่อมาภายหลังได้รับการยกโทษ ภายหลังสัญญาจ้างสิ้นสุด

กรณี ทต. ม. มีคำสั่งลงโทษไล่อ น.ส. ร. พนักงานจ้าง ออกจากราชการ ตั้งแต่วันที่ มีคำสั่งเป็นต้นไป ฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ต่อมา ก.ท.จ. พิจารณาอุทธรณ์แล้วมีมติเห็นชอบให้ยกโทษให้กับ น.ส. ร. แต่ให้ไป ดำเนินการทางวินัย น.ส. ร. ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตนฯ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว แต่เนื่องจากสัญญาจ้าง น.ส. ร. กับ ทต. ม. ได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ มีประเด็นพิจารณา ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ทต. ม. จะสั่งให้ น.ส. ร. เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างตามระยะเวลาสัญญาจ้าง ที่เหลืออยู่ขณะนั้น ตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ได้หรือไม่อย่างไร โดยปัจจุบัน สัญญาจ้างพนักงานจ้างราย น.ส. ร. ได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ และ ทต. ม. ไม่มีกรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า สัญญาจ้างได้สิ้นสุดลงเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ก่อนวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันที่ กทจ. มีมติให้ยกโทษ จึงไม่สามารถสั่งให้ น.ส. ร. กลับเข้าปฏิบัติงานได้

ประเด็นที่ ๒ ทต. ม. จะสามารถดำเนินการทางวินัยกับ น.ส. ร. กรณีไม่รักษาชื่อเสียงของตนและรักษา เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วได้หรือไม่ เนื่องจาก น.ส. ร. ได้ออกจากราชการเกินระยะเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ตามข้อ ๒๘ ของประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการสอบสวน และการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงตามข้อหารือไม่ปรากฏว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ร้ายแรง จึงไม่ สามารถพิจารณาในประเด็นนี้ได้ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อ น.ส. ร. ได้พ้นจากการเป็นพนักงานจ้าง เนื่องจากสิ้นสุด สัญญาจ้างเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ซึ่งระยะเวลาดังกล่าวเกิน ๑๘๐ วัน ตามข้อ ๒๘ วรรคสอง ของมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับวินัยและรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ในอันที่จะดำเนินการทางวินัยต่อไปได้ จึงไม่มี ประโยชน์ที่จะพิจารณาในประเด็นนี้

ประเด็นที่ ๓ ในระหว่างที่ น.ส. ร. ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการนับถึงปัจจุบัน ทต. ม. จะต้องแก้ไข เยียวหาความเสียหายจากคำสั่งลงโทษไล่ออกจากราชการ เช่น ค่าตอบแทน หรือเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นใด หรือสิทธิใด ๆ ให้กับ น.ส. ร. หรือไม่ อย่างไร

เห็นว่า ทต. ม. ต้องมีการตรวจสอบ แล้วดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินเดือน พนักงานเทศบาลผู้ถูกสั่งพักราชการผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้ร้องทุกข์คำสั่งให้ออกจากราชการ ผู้อุทธรณ์ คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๖ ประกอบแนวทางตามมติ ก.ท. ในการ ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐ สรุปได้ว่า ประเด็นการจ่ายเงินเดือนผู้ออกจากราชการ นั้น การที่ จะพิจารณาเกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนในระหว่างที่ถูกลงโทษปลดออกจากราชการได้หรือไม่ เทศบาลจะต้องดำเนินการ ตรวจสอบก่อนว่า หากได้แสวงหาความจริงในเรื่องที่กล่าวหาจนเป็นที่ยุติแล้ว ผลการสอบสวนจะเป็นอย่างไร แม้จะไม่ สามารถออกคำสั่งลงโทษทางวินัยได้ก็ตาม แต่เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาการจ่ายเงินเดือนในระหว่างที่ถูกลงโทษ ปลดออกจากราชการให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการจ่ายเงินเดือนฯ ดังกล่าว

๒.๘ เรื่อง การยกเลิกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สังกัดให้เป็นไป ตามระบบคุณธรรม ก.ท. จึงมีมติเห็นชอบ ดังนี้



๑) ยกเลิกมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุสถานะของบุคคลตามมาตรา ๒๗ วรรคสาม แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๒) กรณีเทศบาลมีความประสงค์จะดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย และครูผู้ดูแลเด็ก อีก ก็สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่นๆ ตามประกาศกำหนดการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๕ ได้ เช่น กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ หรือกรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษได้ เป็นต้น



สรุปสาระสำคัญร่างมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๐

๑. คำว่าสายงานบริหาร หมายถึง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหาร ท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

๒. การสรรหา หมายถึง การสอบคัดเลือกเช่น การสอบคัดเลือกต่างสายงานจากตำแหน่ง ประเภททั่วไป หรือวิชาการเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และการคัดเลือก คือการคัดเลือกตำแหน่ง บริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓. การดำเนินการสรรหาให้ ก.กลาง มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา จำนวน ๕ คน โดยมีอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นประธานคณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการสรรหา ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ประกาศกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหา

๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างต่อ ก.จังหวัด ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากจะดำเนินการโดยวิธีการย้าย โอน หรือรับโอน ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง หากพ้นกำหนดไม่ว่ากรณีใดจะอยู่ภายใต้บังคับคำสั่ง หน.คสช.ที่ ๘/๒๕๖๐ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ให้ ก.กลาง ดำเนินการสรรหาให้รายงานตำแหน่งว่างให้ ก.จังหวัด รวบรวม รายงาน ก.กลาง. และให้จัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.กลาง”

๕. หลักสูตรและวิธีการสรรหา มี ๒ ภาค

๕.๑ ภาคข้อเขียน ทดสอบความรู้ความสามารถในทางการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง

๕.๒ ภาคสัมภาษณ์ ผลงานที่ประสบความสำเร็จ วิสัยทัศน์ และประวัติการรับราชการ
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น } ข้อเขียน + สัมภาษณ์
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง }

ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง } ประเมินสมรรถนะทางการบริหาร + สัมภาษณ์
ประเภทบริหารท้องถิ่น

(เกณฑ์คะแนนคณะกรรมการสรรหากำหนด)

๖. เกณฑ์ผู้ผ่านการสรรหา ได้คะแนนสอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และขึ้นบัญชีมีอายุไม่เกิน ๑ ปี

๗. การแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ ในตำแหน่งว่างตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

๘. ผู้ผ่านการสรรหาที่ได้รับการแต่งตั้งต้องผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.กลาง กำหนด (อาจกำหนด หลักสูตรเทียบเท่า เช่น นบสท.) หากยังไม่ผ่านการอบรมให้แต่งตั้งไปรักษาการในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง (องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายอบรม)

หมายเหตุ ขอให้จังหวัดที่ยังไม่รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง และจะต้องดำเนินการสรรหา เร่งรัด ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๐๐ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ ด้วย

ประธาน : ๔.๓ การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่ง ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๙ สายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งไม่ประสงค์จะดำเนินการด้วยวิธีการโอนหรือ การรับโอนในตำแหน่งและระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง ให้ผู้บริหารท้องถิ่นรายงานตำแหน่งบริหารที่ว่างนั้น เพื่อให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสอบคัดเลือกตำแหน่งดังกล่าว ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

จังหวัดอุตรดิตถ์ได้รวบรวมผลการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภท อำนวยการ ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ โดยมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งแนบมาพร้อมนี้ และได้แจ้งให้องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างจากการโอน เกษียณอายุราชการ หรือการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและยังไม่ได้รายงาน หากมีความประสงค์ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือก ให้ผู้บริหารท้องถิ่นรายงานตำแหน่งบริหารที่ว่างนั้นเพิ่มเติมได้

(๒) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำเป็นทะเบียนคุมอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อสงวน ตำแหน่งไว้ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเฉพาะผู้ที่ผ่านการสรรหาในตำแหน่งที่ว่างนั้น เพื่อป้องกันมิให้เกิดข้อบกพร่อง ในการรับโอนซ้ำซ้อนขึ้นได้

(๓) หากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารหรือสายงานผู้บริหาร สถานศึกษาว่าง แต่มิได้แจ้งความประสงค์ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา จังหวัดจะพิจารณา ดำเนินการตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒๐๐ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๓ เรื่อง การ กำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรรหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง

๓. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

.....

ประธาน : ๔.๔ แนวทางการรักษาการในตำแหน่งบริหารเกินกว่า ๑๕๐ วัน กรณีได้รับผลกระทบ ตามคำสั่ง คสช.ที่ ๘/๒๕๖๐ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งแนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาล ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๙ ในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ กรณีปรับปรุง

แบบสรุปรายงานการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน(อัตรา)
อบจ.อุตรดิตถ์		หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองพัสดุและทรัพย์สิน	นักบริหารงานการคลัง	กลาง	๑
		รับโอน ๑ อัตรา			
ทม.อุตรดิตถ์		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา		๑
		รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา		๑
		รับโอน ๑๐ อัตรา			
ทต.บ้านดำนนาขาม		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
ทต.วังกะพี้		รับโอน ๔ อัตรา			
ทต.บ้านเกาะ		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
ทต.ผาจุก		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานการเกษตร	ต้น	๑
ทต.หาดกรวด		ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
ทต.คิ่งตะเภา		รับโอน ๕ อัตรา			
ทต.น้ำริด		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
ทต.ท่าเสา		ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑
ทต.ป่าเช่า		หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
		หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานการเกษตร	ต้น	๑
		รับโอน ๑ อัตรา			
		ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
อบต.ขุนฝาง		ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
อบต.หาดจิว		ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
อบต.แสนตอ (อ.เมือง)		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน(อัตรา)
	อบต.บ้านด่าน	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง	-	-	-
	อบต.วังดิน	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
	อบต.บ้านด่านนาขาม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.ถ้ำฉลอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
	ทต.ศรีพนมมาศ	รับโอน ๑ อัตรา			
	ทต.หัวดง	ผู้อำนวยการกองการประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา		
	ทต.ทุ่งยั้ง	ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
		รับโอน ๑ อัตรา			
	ทต.พระเสด็จ	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง	-	-	-
	อบต.นานกกก	รับโอน ๒ อัตรา			
	อบต.แม่พูล	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
	อบต.ฝายหลวง	รับโอน ๑ อัตรา			
	อบต.ชัยชุมพล	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
	อบต.ไผ่ล้อม	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
	อบต.ด่านแม่คำมัน	รับโอน ๑ อัตรา			
	ทต.ท่าปลา	รับโอน ๔ อัตรา			
	ทต.ร่วมจิต	รับโอน ๔ อัตรา			
	ทต.จริม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.ท่าปลา	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
	อบต.ร่วมจิต	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
	อบต.หาดลำ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑
	อบต.ผาเลือด	รับโอน ๔ อัตรา			
	อบต.น้ำหมัน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
	อบต.นางพญา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	ทต.โนนเมือง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน(อัตรา)
	ทต.ท่าสัก	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
	อบต.ในเมือง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.ท่าสัก	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๑
	อบต.บ้านหม้อ	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑
	อบต.เคอรุม	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง	-	-	-
	อบต.พญาแมน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๑
	อบต.ท่ามะเฟือง	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.ไร่อ้อย	รับโอน ๒ อัตรา			
	อบต.บ้านคารา	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง	-	-	-
	อบต.บ้านโคก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๑
	อบต.นาอิน	รับโอน ๔ อัตรา			
	อบต.นายาง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๑
	ทต.น้ำปาด	รองปลัดเทศบาล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑
		หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการประปา	นักบริหารงานประปา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
	อบต.ท่าแฝก	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
	อบต.แสนตอ (น้ำปาด)	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข	ต้น	๑
	อบต.บ้านฝาย	รับโอน ๒ อัตรา			
	อบต.น้ำไคร้	รับโอน ๒ อัตรา			

ลำดับ	อพท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน(อัตรา)
	อบต.เด่นเหล็ก	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.น้ำไผ่	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับโอน ๑ อัตรา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.ห้วยมุ่น	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
	ทต.ตรอน	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑
	ทต.บ้านแก่ง	รับโอน ๑ อัตรา			
	อบต.วังแดง	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	นักบริหารงานเกษตร	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	๑
	อบต.หาดสองแคว	หัวหน้าสำนักปลัด	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.บ้านแก่ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.น้ำอ่าง	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	๑
	อบต.ข่อยสูง	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
	ทต.ทองแสนขัน	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.ฝักขวง	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
	อบต.บ่อทอง	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.ป่าคาย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.น้ำพี	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
	ทต.ปากท่า	ไม่มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง			
	อบต.ปากท่า	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑
	อบต.สองห้อง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
	อบต.บ้านเลี้ยว	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับโอน ๑ อัตรา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.สองคอน	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑

ลำดับ	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน(อัตรา)
	ทต.บ้านโคก	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
		หัวหน้าฝ่ายโยธา	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑
	อบต.นาชุม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
	อบต.ม่วงเจ็ดต้น	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑
		ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
	อบต.ป่อเปี้ย	ผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑
				รวม	

ตรวจสอบแล้วข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)

(.....)

ท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์

- หมายเหตุ**
- ขอให้จัดทำข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel และจัดส่งที่ jirapat8888@hotmail.com
 - กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีการปรับปรุงผู้อำนวยการกอง ระดับต้น เป็นระดับกลาง ตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้ใส่ข้อมูลในช่องหมายเหตุว่า "ปรับปรุงครั้งแรก"

ระยะเวลาไม่เกิน ๑๕๐ วัน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างการสรรหาคำแหน่งบริหารที่ว่าง ทั้งนี้ให้ผู้รักษาการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ อปท. ได้แต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก หรือไม่อาจแต่งตั้งผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างภายใน ๑๕๐ วัน ไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตาม โดยให้ย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่าง หากไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ให้กำหนดตำแหน่งรองรับเฉพาะราย ทั้งนี้ ในระหว่างการรักษาการในตำแหน่งให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราเงินประจำตำแหน่งระดับเดิม หากพ้นกำหนดให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พ.ค. ๖๐ มีมติเห็นว่า โดยผลของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ ก.พ.๖๐ เป็นเหตุให้ อปท. ไม่สามารถดำเนินการสอบคัดเลือกและคัดเลือกตามแนวทางได้ภายใน ๑๕๐ วัน เนื่องจากผลของคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๑ ก.พ.๖๐ กรณีดังกล่าว ก็ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมยังคงรักษาการในตำแหน่งนั้นไปพลางก่อน และให้เบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิมจนกว่าจะมีผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเรียบร้อยแล้ว

อนึ่ง อปท. แห่งใดมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างและมิได้ดำเนินการสรรหาก่อนคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๔/๒๕๖๐ ลว. ๒๑ ก.พ.๖๐ มีผลใช้บังคับ ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมไม่สามารถรักษาการในตำแหน่งที่ได้ปรับปรุงสูงขึ้น และไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามมาตรการนี้แต่อย่างใดและขอให้จังหวัดกำกับ อปท. ให้ถือปฏิบัติตาม หนังสือ สธ. ด่วนมาก ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๑๑๐๐ ลว. ๖ มิ.ย. ๖๐ อย่างเคร่งครัด

๓. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

ประธาน : ๔.๕ การให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งกรณีเสียชีวิต ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ด้วยเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ รายงานว่านายสนธิกาญจน์ ทองสุข พนักงานจ้างทั่วไป ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๙ (ปฏิบัติหน้าที่คนงาน) อัตราค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ เสียชีวิตเนื่องจากเลือดออกในสมอง เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และเทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ ได้ดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปรายดังกล่าวพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากเสียชีวิตเรียบร้อยแล้ว

๒. ข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.ท.จ.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ข้อ ๓๒ พนักงานจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ให้จ่ายค่าตอบแทนจนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย หรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนก่อนวันถึงแก่ความตาย และให้จ่ายเงินช่วยเหลือ จำนวนสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนปกติทั้งเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนวันถึงแก่ความตาย

ข้อ ๗๕ ค่าตอบแทนที่จ่ายตามข้อ ๗๒ ถึงข้อ ๗๔ เป็นทรัพย์สินของผู้ตายในขณะตาย และให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยมรดก

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๗๒ และ ๗๕ ได้กำหนดไว้กรณีพนักงานจ้าง ผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ให้จ่ายค่าตอบแทนจนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย หรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับ ค่าตอบแทนก่อนวันถึงแก่ความตาย และให้จ่ายเงินช่วยเหลือจำนวนสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนปกติ ทั้งเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนวันถึงแก่ความตายโดยให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วยมรดก ทั้งนี้ได้แจ้งให้เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ พิจารณาจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครอบครัวบุคคลดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดต่อไปด้วยแล้ว

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ ทั้งนี้มีข้อสังเกตว่า พนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับรักษาความสะอาดและ เก็บขยะมูลฝอยได้เสียชีวิตลงในอาการที่ใกล้เคียงกันเป็นจำนวนหลายรายแล้ว เห็นควรให้เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ กำหนดมาตรการและวิธีการป้องกันเพื่อความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย

.....

ประธาน : ๔.๖ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการ ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๑ กลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีมติให้แก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายเพื่อ ประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามใน ประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ข้อ ๕ กำหนดให้มาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งนี้ให้มีผลใช้ บังคับโดยตรงกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมกรุงเทพมหานคร

๒. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

.....

ประธาน: ๔.๗ หรือการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งไปช่วยราชการ
ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕๙/๒๕๕๙



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ให้สอดคล้องกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแห่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑ และข้อ ๕ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ข้อ ๕ วรรคสอง และข้อ ๙ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ และมีมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระหว่างประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ไม่ให้นำประกาศตั้งต่อไปนี้มาใช้บังคับ

(๑) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๖

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

บรรดาประกาศ หรือหนังสือสั่งการอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด” เรียกโดยย่อว่า ก.จ.

“คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” เรียกโดยย่อว่า ก.ท.

“คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล” เรียกโดยย่อว่า ก.อบต.

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

หมวด ๑
บททั่วไป

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

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

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

ค่าธรรมเนียมสอบแข่งขันจะไม่จ่ายคืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่ กสท. จะพิจารณายกเว้น
เป็นรายกรณี

ข้อ ๗ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามระเบียบกรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่นว่าด้วยเงินค่าธรรมเนียมการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๙ และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๒
อำนาจหน้าที่ของ กสท.

ข้อ ๘ ให้ กสท. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

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

- (๘) รายงานการดำเนินการสอบแข่งขัน ปัญหา ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ต่อ ก.ท. อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง จนกว่าจะได้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้วเสร็จ
- (๙) เรื่องอื่นๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่ ก.ท. มอบหมาย

หมวด ๓

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการสอบแข่งขัน

ข้อ ๙ ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะสำนักงาน ก.ท. ดำเนินการสอบแข่งขัน และอัตราว่างของเทศบาล พร้อมทั้งรายงานให้ ก.ท. พิจารณาเห็นชอบให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขัน ในตำแหน่งและอัตราว่างนั้นต่อไป

ข้อ ๑๐ กรณี กสท. ให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดการสอบแข่งขัน ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นดำเนินการคัดเลือกมหาวิทยาลัยตามกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับการพัสดุเป็นคู่สัญญาจ้าง

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

ข้อ ๑๑ ให้ กสท. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน โดยระบุรายละเอียดในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (๑) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างที่อาจจะบรรจุแต่งตั้ง
- (๒) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันสำหรับตำแหน่งนั้น
- (๓) เงินเดือนที่จะได้รับสำหรับตำแหน่งนั้นซึ่งกำหนดตามคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัครสอบ
- (๔) วัน เวลา และวิธีการรับสมัครสอบ
- (๕) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ
- (๖) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
- (๗) เงื่อนไขเกี่ยวกับการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุแต่งตั้งหรือการย้ายการโอนหรือการรับโอน
- (๘) เรื่องอื่นๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

ข้อ ๑๒ การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันให้เผยแพร่ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ก่อนวันรับสมัครสอบไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ โดยวิธีการดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๑๓ การรับสมัครสอบแข่งขันให้รับสมัครสอบทางเว็บไซต์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือช่องทางอื่นก็ได้ตามที่ กสท. กำหนด โดยมีระยะเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบแข่งขัน กสท. อาจประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบได้ โดยจะต้องไม่น้อยกว่าห้าวันทำการแต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ ทั้งนี้ นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบ และจะต้องประกาศการขยายเวลา ก่อนวันปิดรับสมัครสอบ

ข้อ ๑๔ ให้ กสท. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าสิบวันทำการ

ข้อ ๑๕ ให้ กสท. ประกาศกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ วิธีการสอบแข่งขันเท่าที่ไม่ขัดต่อหลักสูตรการสอบแข่งขันและวิธีการวัดผล และวิธีปฏิบัติอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการสอบแข่งขันโดยประกาศ ก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าสิบวันทำการหรือในคราวเดียวกับประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบแข่งขัน

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

กรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้นั้น กสท. อาจกำหนดจังหวัดในกลุ่มภาค/เขตขึ้นใหม่ตามความเหมาะสมก็ได้ โดยให้แจ้งตั้งแต่การประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

หมวด ๔
หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน

ข้อ ๑๗ หลักสูตรการสอบแข่งขันในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้มีการทดสอบ ดังนี้

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

(๑.๑) วิชาความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผล กำหนดคะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

ให้ทดสอบความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยการให้สรุปความหรือให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราว หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์หรือสรุปเหตุผลทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม หรือให้หาแนวโน้ม หรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูลหรือสมมติฐาน หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผลอย่างอื่น ซึ่งจะทดสอบความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

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

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

(๑.๔) วิชาภาษาอังกฤษ กำหนดคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ให้ทดสอบความรู้ความสามารถภาษาอังกฤษขั้นพื้นฐาน ทางการอ่าน การสรุปความ การตีความ หรือให้ทดสอบโดยการอย่างอื่นที่เหมาะสมกับการทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าว

(๒) ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยเฉพาะ ตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีการสอบข้อเขียนหรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม แต่เมื่อรวมคะแนนทุกแบบทดสอบแล้วต้องมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใด ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบด้วย

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

การประเมินภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) นั้น ให้ กสท. ประชุมเพื่อพิจารณากำหนดช่วงคะแนนสูงสุด ต่ำสุด เพื่อให้คณะกรรมการสัมภาษณ์ถือปฏิบัติ เว้นแต่กรรมการผู้หนึ่งผู้ใดเห็นว่ากรณีมีเหตุผลจำเป็นไม่อาจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ กสท. กำหนด ให้กรรมการผู้นั้นแจ้งคณะกรรมการสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาร่วมกัน หากที่ประชุมมีมติเสียงข้างมากอย่างไร ให้กรรมการผู้นั้นถือปฏิบัติไปตามนั้น ทั้งนี้ ให้บันทึกเหตุผลไว้ในแบบการให้คะแนนด้วย

การทดสอบภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ภาควิชาความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) อาจทดสอบในคราวเดียวกัน หรือทดสอบภาคหนึ่ง ภาคใดก่อนก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้ กสท. ประกาศให้ชัดเจนในประกาศรับสมัครสอบด้วย

หมวด ๕

การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

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

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

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

หมวด ๖

การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ ๒๐ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.ให้นำไปใช้เพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยให้เรียกบรรจุแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ของบัญชีกลุ่มภาค/เขต มารายงานตัวเพื่อขอรับความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

ข้อ ๒๑ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกินสองปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี ยกเว้นกรณีที่มีการเรียกผู้สอบแข่งขันมารายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งภายในอายุบัญชี และเทศบาลนั้นส่งเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งนั้นแล้ว แต่อยู่ในระหว่างการขอความเห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ก็ให้ขยายอายุบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นออกไปอีกไม่เกินสามสิบวัน โดยถือเอาวันที่ประณีย์ลงรับหรือการลงรับหนังสือตามระเบียบการนั้นเป็นหลักฐาน

ข้อ ๒๒ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. มีเงื่อนไขให้ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในเทศบาลที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อยสองปี ไม่มีข้อยกเว้น จึงจะขอโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานราชการอื่นได้

ข้อ ๒๓ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้กรณีการรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ซึ่งเป็นข้าราชการประเภทอื่น หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ให้ถือปฏิบัติตามเงื่อนไขในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ซึ่งระบุว่ารับโอนมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งในระดับและอัตราเงินเดือนตามประกาศไว้ เว้นแต่ กสธ. จะประกาศเป็นการล่วงหน้าว่าจะรับโอนในตำแหน่งและระดับเดิมหรือเทียบเท่าที่ไม่สูงกว่าระดับในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการแล้วแต่กรณีและอัตราเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ ๒๔ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับเทศบาลที่มีได้รายงานตำแหน่งว่างมาตั้งแต่แรกนั้น ให้กระทำได้ภายหลังจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รายงานตำแหน่งว่าง ให้ กสธ. ดำเนินการสอบแข่งขันมาก่อนได้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้จนครบถ้วนแล้ว

ข้อ ๒๕ การใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อประโยชน์ในการย้ายเปลี่ยนสายงาน ให้กระทำได้เฉพาะกรณีตำแหน่งที่ประสงค์ใช้การรับรองบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น เป็นตำแหน่งว่างภายหลังระยะเวลาที่ กสธ. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันนั้นแล้ว

ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง เทศบาลซึ่งมีพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปในสังกัดเป็นผู้ได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งประเภทวิชาการ สามารถขอหนังสือรับรองผู้สอบแข่งขันได้ เพื่อย้ายพนักงานเทศบาลผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยมีต้องเรียงลำดับที่

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

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

ข้อ ๒๗ การอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่นที่มีระดับสูงกว่ามาบรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่า อยู่ภายใต้เงื่อนไขว่าตำแหน่งที่ขอใช้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือกลูกกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และผู้นั้นมีคุณสมบัติที่ใช้ในการสมัคร สอบแข่งขันที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุ แต่งตั้ง และในขณะที่บรรจุแต่งตั้งจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของบัญชีกลุ่มภาค/เขตในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือกลูกตามข้อ ๒๖ โดยผู้ันั้นต้องสมัครใจไปดำรงตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าด้วย

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

หมวด ๗

การยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๒๙ ผู้ใดได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ันั้นในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

(๑) ผู้ันั้นได้ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้ง เมื่อมีการเรียกรายงานตัว เพื่อบรรจุแต่งตั้ง

(๒) ผู้ันั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่กำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ ที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(๓) ผู้ันั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและ แต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(๔) ผู้ันั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ โดยการโอน และ กสด. ได้ประกาศเป็นเงื่อนไขแล้วว่าจะไม่รับโอนอายุราชการ และหรือเงินเดือนในการบรรจุ และแต่งตั้ง ผู้ันั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) ผู้ันั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิก การขึ้นบัญชีผู้ันั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งอื่น

(๖) เหตุอื่นตามที่ ก.ท. กำหนด

การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายตาม (๓) เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหายและประสงค์จะเข้ารับราชการ ในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ยกเลิกให้ขึ้นบัญชีผู้ันั้นไว้เป็นลำดับแรกที่บรรจุ ในครั้งต่อไป

การยกเลิกการขึ้นบัญชีเฉพาะรายตาม (๓) ถ้าบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่ยกเลิก ให้คณะกรรมการตามข้อ ๒๖ เป็นผู้พิจารณา หากเห็นว่ามีเหตุจำเป็นอันสมควรจะอนุมัติให้ขึ้นบัญชี ผู้ันั้นไว้ในลำดับสุดท้ายเพื่อบรรจุแต่งตั้งต่อไปก็ได้

หมวด ๘

กรณีพบการทุจริตหรือมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

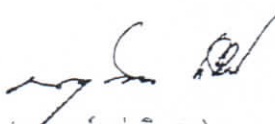
ข้อ ๓๐ กรณีพบการทุจริตหรือพฤติการณ์ที่ส่อไปในทางทุจริตจนอาจเสียความเป็นธรรม
ในขั้นตอนก่อนหรือระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ กสท. มีอำนาจในการพิจารณาระงับการสอบแข่งขัน
ยกเลิกการสอบแข่งขัน หรือระงับการประกาศผลสอบแข่งขันได้และรายงาน ก.ท. ทราบ
กรณีการสอบแข่งขันครั้งนั้นได้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้ว ให้อำนาจตามวรรคหนึ่ง
เป็นของ ก.ท. ร่วมกับ ก.จ. และ ก.อบต.

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๑ ในการสอบแข่งขันครั้งแรกตามมาตรฐานทั่วไปนี้ มิให้นำเงื่อนไขการได้คะแนน
วิชาภาษาอังกฤษไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบตามข้อ ๑๘ มาใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐

พลเอก



(อนงชัย เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ด้วยคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑) ได้พิจารณาข้อหารือของสำนักงาน ก.อบต. ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๙ (เรื่องเสรีจที่ ๘๖๑/๒๕๖๐) กรณีจังหวัดมหาสารคามหาหรือการปฏิบัติหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ที่ถูกสั่งให้ไปช่วยราชการที่ศาลากลางจังหวัด ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕๙/๒๕๕๙ โดยพิจารณาแล้วเห็นว่า การที่ข้อ ๔ แห่งคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕๙/๒๕๕๙ เรื่อง ประกาศรายชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ระหว่างการถูกตรวจสอบเพิ่มเติม ครั้งที่ ๘ และการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในบางหน่วยงานของรัฐ ลงวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙ กำหนดให้ผู้มีรายชื่อในกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นไปช่วยราชการที่ศาลากลางจังหวัดที่องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตั้งอยู่หรือสถานที่ราชการอื่นในจังหวัดนั้น ๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดกำหนด แต่ต้องมีชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่เดิม และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจมอบหมายให้ผู้นั้นปฏิบัติงานตามความเหมาะสม และมีให้บุคคลดังกล่าวได้รับเงินประจำตำแหน่ง ย่อมมีผลให้ข้าราชการองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นั้นต้องหยุดปฏิบัติหน้าที่เดิมของตน และไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแทน และแม้ว่าคำสั่งดังกล่าวจะมีได้มีผลให้ข้าราชการองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นผู้นั้นต้องพ้นจากตำแหน่งเดิมของตนก็ตามแต่เมื่อต้องหยุดการปฏิบัติราชการหรือหน้าที่เดิมของตนแล้ว จึงย่อมไม่อาจอาศัยอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่เพื่อไปดำเนินการใดๆ ได้ ทั้งนี้ ตามแนวความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๑) ในเรื่องเสรีจที่ ๑๐๒๔ - ๑๐๒๕/๒๕๕๙

สำหรับกรณีที่ว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งถูกสั่งให้ไปช่วยราชการตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๕๙/๒๕๕๙ จะสามารถเข้ารับการคัดเลือกและเป็นผู้มีสิทธิลงคะแนนเพื่อคัดเลือกผู้แทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ตามมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้หรือไม่ นั้น เห็นว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่ในฐานะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและต้องไปปฏิบัติหน้าที่ตามผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ดังนั้นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว จึงไม่อาจอาศัยอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเข้ารับการคัดเลือกหรือลงคะแนนเพื่อคัดเลือกผู้แทนพนักงานส่วนตำบลในคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลได้

๒. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

ประธาน : ๔.๘ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การปกครอง ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๙ ส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้อง

ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขอชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามคู่มือที่ส่งมาพร้อมนี้ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ – ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลัง ในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตและเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุลโดยมิให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

(๒) บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

(๓) บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตรากำลังกลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

(๔) ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจให้การ

ควมมาก

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓



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

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

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

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) จำนวน ๑ ชุด

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงขอชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รายละเอียดปรากฏตามคู่มือที่ส่งมาพร้อมนี้ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. บทวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการกิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. บทวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน

เมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่งบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ในระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. บทวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น นั้น กรณีเงินเดือน ค่าจ้าง ให้คำนวณตามอัตราที่มีคนครองตำแหน่ง แต่หากตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งว่าง ให้ใช้อัตราค่ากลางเงินเดือนของตำแหน่งนั้น สำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้ประมาณการในสัดส่วนร้อยละ ๒๐ ของผลรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้างในแต่ละปี

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ใช้ข้อมูลบัญชี/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๔. ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในงานนั้น โดยอาจใช้การเปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี

๕. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลึงแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๖. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณาขยับเล็กหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าว พร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสท. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

๗. การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลึงประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการขอใช้อัตรากำลึงให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาคำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุวิทย์ สุวิทย์วิทยากร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

เปรียบเทียบลักษณะงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใกล้เคียงกันต้องมีตำแหน่งและจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๕) เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบแผนอัตรากำลังแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจัดสรรเงินงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์กำหนดและให้ดำเนินการสรรหาบุคคลมาแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

(๖) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) รวมถึงตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี ขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งให้เหมาะสม โดยอาจพิจารณายุบเลิกหรือเกลี้ยตำแหน่งดังกล่าวพร้อมทั้งให้กำกับการใช้ตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนด้วยเพื่อมิให้เกิดปัญหาการใช้ตำแหน่งซ้ำซ้อนขึ้นได้

(๗) การรายงาน

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเนาแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบการใช้อัตรากำลังให้ถูกต้องตรงกันทุกครั้ง

๓. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

.....

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน : ๕.๑ การให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง และแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป และแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ด้วยจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รับรายงานจากเทศบาลในเขตพื้นที่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ พนักงานจ้าง เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ จำนวน ๔ ราย ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| (๑) พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง | จำนวน ๒ ราย |
| (๒) แต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑ ราย |
| (๓) แต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ ราย |

ดังรายละเอียดปรากฏตามบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ข้อ ๙ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก่อนจึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้ทำเป็นสัญญาจ้าง

ไม่เกินคราวละสี่ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละเทศบาล แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการสรรหาหรือการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

ข้อ ๓๔ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ ๓๕ พนักงานจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๔ ให้นายกเทศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง ผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้เทศบาลแจ้งให้พนักงานจ้างผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ ๔๓ พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการประเมินงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกเทศมนตรีเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณามีมติ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามมตินั้น

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

๒.๒ ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการ และได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๒.๓ นส.สนง.ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗/๗ ลว. ๒๙ ต.ค. ๕๗ เรื่อง แจ้งมติ ก.กลาง เรื่องปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไปและการกำหนดตำแหน่งและเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว

(๑) ให้ปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้างทั่วไปและกำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่งสามารถกำหนดตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หาก อบท. เห็นว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในหน้าที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงาน

๒.๔ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๘ ธ.ค. ๔๗ มีมติเห็นชอบในหลักการให้เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งและพิจารณาให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑. การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากสิ้นสุทธระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้าง
 ๒. การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากการลาออกจากการเป็นพนักงานจ้างทั่วไป
 ๓. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนเดิม (การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปคนเดิม) ซึ่งผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเห็นชอบให้ต่อสัญญาจ้างได้

๔. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนใหม่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ในกรณีนี้ที่

(ก) ได้ดำเนินการคัดเลือกพนักงานจ้างทั่วไปจากผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างของ ก.ท.จ.

(ข) มีค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยให้เทศบาลรายงานการดำเนินการคัดเลือกและคุณสมบัติของพนักงานจ้างทั่วไป พร้อมทั้งคำสั่งตามข้อ ๑ - ๔ ให้ ก.ท.จ. พิจารณาตรวจสอบภายใน ๕ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

๒.๕ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๙ พ.ค. ๔๙ มีมติเห็นชอบให้เทศบาล ที่จะออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากการลาออกจากการเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และการออกคำสั่งแต่งตั้ง พนักงานจ้างทั่วไปคนใหม่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ก่อน จึงจะดำเนินการออกคำสั่งได้ โดยให้เทศบาลจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. ต่อไปส่วนอีก ๒ กรณียังคงเดิม

๒.๖ นส.สนง.ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลว. ๒๕ ม.ค. ๕๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจ้างพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กแล้วแต่กรณี สามารถจ้างได้ ๒ ลักษณะ ได้แก่

(๑) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สำหรับผู้มีคุณวุฒิ ให้กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหรือครูผู้ดูแลเด็ก แล้วแต่กรณี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

(๒) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กสำหรับผู้มีทักษะ ให้กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

๓. ข้อพิจารณา

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เทศบาลได้เสนอขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่เสนอขอรับความเห็นชอบในการให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง
ในการประชุม ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ วันอังคารที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

(จำนวน ๒ ราย)

ที่	เทศบาล	รายชื่อพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง	พ้น จากตำแหน่ง	รับราชการ เมื่อ	อัตราค่าตอบแทน	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๑	ทม.อุตรดิตถ์	นายปรีวัฒน์ รุ่งเรือง	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คณงาม) กองการประปา ทม.อุตรดิตถ์	๑ มิถุนายน ๒๕๖๐	๑ มี.ค. ๒๕๕๖	บาท ๙,๐๐๐	-เห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้ พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งได้ ตามที่เทศบาลเสนอขอ
๒	ทม.อุตรดิตถ์	นายอานนท์ จินอนันต์	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บค่าธรรมเนียมจอดยานยนต์) งานผลประโยชน์และการพาณิชย์ ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง ทม.อุตรดิตถ์	๕ มิถุนายน ๒๕๖๐	๑ ต.ค. ๕๕	บาท ๙,๐๐๐	-เห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้ พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งได้ ตามที่เทศบาลเสนอขอ

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่เสนอขอรับความเห็นชอบในการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป

ในการประชุม ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ วันอังคารที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

(จำนวน ๑ ราย)

ที่	เทศบาล	รายชื่อพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง	วุฒิ การศึกษา	ระยะเวลา การจ้าง	อัตราค่าตอบแทน	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๑	ทต.ท่าเสา (๑ ราย)	นายมานพ เหมคษฐ์ อายุ ๔๒ ปี	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คณงามทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทต.ท่าเสา	การศึกษาศรี ประถมศึกษาปีที่ ๖	ทั้งหมดไม่เกิน ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ มีมติ	บาท ๙,๐๐๐	-เห็นชอบ ให้เทศบาลดำเนินการลงนามในสัญญาจ้าง และออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ คชจ.ร้อยละ ๓๗/๖๑

๑๖

บัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามภารกิจที่เสนอขอรับความเห็นชอบในการแต่งตั้งจาก ก.ท.จ.อุดรดิตต์
ในการประชุม ก.ท.จ.อุดรดิตต์ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ วันอังคารที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

(จำนวน ๑ ราย)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / ตำแหน่งเลขที่	สังกัด	วุฒิการศึกษา	ระยะเวลาการจ้าง	ค่าตอบแทนบาท	มติ ก.ท.จ.อุดรดิตต์
๑	น.ส.สมร เจริญเรือง อายุ ๔๔ ปี	ช่างก่อสร้าง (ผู้มีทักษะ)	กองช่าง ทต.น้ำปาด	ปวส. (บริหารธุรกิจ) (คอมพิวเตอร์) มีประสบการณ์ด้านก่อสร้าง ๗ ปี	ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อ.ต. มีมติ	๙,๔๐๐	- เห็นชอบ ให้เทศบาลดำเนินการลงนามในสัญญาจ้าง และออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ
- โดยบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างทั่วไป สังกัด ทต.น้ำปาด เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการที่จะปฏิบัติงานมาแล้ว							
เป็นเวลา ๗ ปี และมีหนังสือรับรองจากนายจ้างและผ่านการประเมิน ย้อนหลัง ๒ ปี ด้วยคะแนน ๙๖							
และผ่านการประเมินด้านทักษะจากคณะกรรมการสรรหาฯ ด้วยคะแนน ๘๙.๓๓							
เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่อง ต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว กำหนดไว้ว่า กำหนดให้ลักษณะงานและพนักงานจ้างทั่วไป							
จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้หาก อบท. เห็นว่าเป็นผู้มีควมรู้ความสามารถและทักษะในงงานที่จะปฏิบัติมาแล้ว							
ไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็น							
พนักงานจ้างเดิม อบท. นั้น อาจพิจารณาตัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้							



อุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่กำหนด แต่สำหรับการแต่งตั้งและการให้พนักงานจ้าง พ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ก่อน

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

- (๑) ให้ความเห็นชอบให้ ทม.อุตรดิตถ์ ออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง จำนวน ๒ ราย ตามที่เทศบาลเสนอขอ
- (๒) ให้ความเห็นชอบให้ ทต.ท่าเสา ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ราย ตามที่เทศบาลเสนอขอ
- (๓) ให้ความเห็นชอบให้ ทต.น้ำปาด ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ราย ตามที่เทศบาลเสนอขอ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

ประธาน : ๕.๒ การโอน พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่น ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ
๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ด้วยจังหวัดอุตรดิตถ์ได้รับรายงานการโอน การย้าย พนักงานเทศบาล มาบรรจุและ ผข.เลขานุการ ก.ท.จ.๙ แต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในสังกัด ทต.ท่าเสา ทต.จี่วงาม ทต.ผาจุก และ ทต.น้ำปาด จำนวน ๔ ราย เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ โดยต้นสังกัดให้การรับรองว่า พนักงานเทศบาล ที่ขอโอนดังกล่าวข้างต้น มีความรู้ ความประพฤติดี ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวน หรือถูกลงโทษทางวินัย หรือต้องหาคดีอาญา และไม่มีหนี้สินผูกพันกับต้นสังกัดแต่อย่างใด ดังรายละเอียดปรากฏตาม บัญชีรายชื่อฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ข้อ ๑๔๐ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง

ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และพนักงานเทศบาล ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๔๑ การย้ายพนักงานเทศบาล ให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ ๑๔๒ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม

ทั้งสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร ให้ส่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม

ข้อ ๑๔๓ ภายใต้บังคับข้อ ๑๔๔ ข้อ ๑๔๕ และ ข้อ ๑๔๗ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณี ดังนี้

(๑) กรณีเป็นตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นในระดับเดียวกัน ให้ส่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้น ในระดับเดียวกัน และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้

ข้อ ๑๕๑ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอน ให้ดำรงตำแหน่งแทนที่ซึ่งกันและกัน จะต้องเป็นตำแหน่งและสาขาวิชาเอก เดียวกัน เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ กับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๑ สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ หรือผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๒ สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ กับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ๒ สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ เป็นต้น โดยให้คงเลขที่ประจำตำแหน่งไว้ที่เดิม ส่วน ระดับเงินเดือนตามตำแหน่ง ให้ตามตัวบุคคลไปกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่ โดยให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึง การย้ายสับเปลี่ยนให้แทนที่อัตราว่างด้วย

ข้อ ๑๕๒ การโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ในเทศบาล อีกแห่งหนึ่ง ให้โอนและแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาล ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) ผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น หรือผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น

(๒) ผู้ขอโอนตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาภายใน ๑๕ วัน นับแต่ตำแหน่งว่าง ตามข้อ ๑๕๙

(๓) ผู้ได้รับการคัดเลือก โดย ก.ท.จ. ได้มี มติเห็นชอบให้เทศบาลรับโอนพนักงานเทศบาล อื่น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมตามข้อ ๑๖๐

(๔) ผู้ขอโอนโดยการโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกันระหว่างเทศบาล หรือผู้ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล ตามข้อ ๑๖๗

(๕) ผู้ที่ ก.ท.จ. ได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่งในจังหวัด เดียวกันตามข้อ ๑๖๔

(๖) ผู้ที่ ก.ท. ได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่ง ตามข้อ ๑๖๙

ข้อ ๑๖๗ ภายใต้บังคับข้อ ๑๕๒ เพื่อประโยชน์แก่ราชการ เทศบาล อาจโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งเดียวกันได้ โดยความสมัครใจของพนักงานผู้โอน และนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนดังกล่าวแล้ว ให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่ง แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ ๑๗๐ ทวิ กรณีการโอนพนักงานเทศบาลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เมื่อเทศบาลได้รับแจ้งการรับโอนพนักงานเทศบาลผู้นั้น จากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทอื่นหรือส่วนราชการอื่น ให้นายกเทศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อขอความเห็นชอบให้พ้นจากตำแหน่ง โดยกำหนดวันออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกันกับคำสั่งการ รับโอนเมื่อมีคำสั่งรับโอนแล้วให้นายกเทศมนตรี รายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบ

ข้อ ๑๗๔ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(๒) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตาม

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

บัญชีการให้โอนพนักงานเทศบาล เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิตต์
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ วันอังคารที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด เดิม	ตำแหน่ง / สังกัด ที่แต่งตั้ง	มติ ก.ท.จ.อุดรดิตต์
๑	นางสาวนุชา เครือมาศ พนักงานเทศบาลสามัญ ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๕๒ - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๖ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๔ - วุฒิ พยาบาลศาสตรบัณฑิต	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๓๔ - ๒ - ๐๖ - ๒๑๐๔ - ๐๑๓ อัตราเงินเดือน ๒๖,๕๖๐ บาท เงินประจำตำแหน่ง ๑,๕๐๐ บาท ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทต.ท่าเสา อ.เมืองอุดรดิตต์ จ.อุดรดิตต์	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๖๕ - ๒ - ๐๖ - ๒๑๐๔ - ๐๑๒ อัตราเงินเดือน ๒๖,๕๖๐ บาท เงินประจำตำแหน่ง ๑,๕๐๐ บาท กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทต.บ้านสวน อ.เมืองสุโขทัย จ.สุโขทัย	- เห็นชอบให้โอนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุดรดิตต์ มีมติ
๒	นายแมน ไสยญาติ พนักงานเทศบาลสามัญ ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๓๙(๑) - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๓๙ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๓ - วุฒิ วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๓๔ - ๒ - ๐๕ - ๒๑๐๓ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๔,๐๓๐ บาท กองช่าง ทต.น้ำปาด อ.น้ำปาด จ.อุดรดิตต์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๓๔ - ๓ - ๐๕ - ๒๑๐๑ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๔,๐๓๐ บาท กองช่าง อปต.นาอิน อ.พิชัย จ.อุดรดิตต์	- เห็นชอบให้โอนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุดรดิตต์ มีมติ

๒๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด เดิม	ตำแหน่ง / สังกัด ที่แต่งตั้ง	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๓	นายกันชนศรกรรณ์ มณีบุท พนักงานเทศบาลสามัญ ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๓๙(๑) - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๓๙ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๓ - วุฒิ วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๓/๔ - ๒ - ๐๕ - ๒๑๐๓ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๒,๕๕๐ บาท กองช่าง ทต.ผาจุ อ.เมืองอุตรดิตถ์ จ.อุตรดิตถ์	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๓/๔ - ๓ - ๐๕ - ๒๑๐๓ - ๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๓๒,๕๕๐ บาท กองช่าง อบต.บ้านดำน อ.เมืองอุตรดิตถ์ จ.อุตรดิตถ์	- เห็นชอบให้โอนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ มีมติ

๒๖

บัญชีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๐ วันอังคารที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด เดิม	ตำแหน่ง / สังกัด ใหม่	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๑	นางพรพิมล โมวรารักษ์ พนักงานส่วนตำบล ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๓/๒.๑๓/๔ - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ - วุฒิ ปวส. (บัญชี) และศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) - คชจ. คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๔๙ - ๓ - ๐๔ - ๕๒๐๑ - ๐๐๒ อัตราเงินเดือน ๑๓,๓๖๐ บาท กองคลัง อบต.หนองไร่ อ.ปลวกแดง จ.ระยอง	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๓๔ - ๒ - ๐๔ - ๕๒๐๓ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๓,๓๖๐ บาท กองคลัง ทต.วังงาม อ.เมืองอุตรดิตถ์ จ.อุตรดิตถ์	เห็นชอบให้รับโอนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่กัณวันที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ มีมติ

๒๕

(ก) ผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นไป ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ข) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(ค) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ. นั้น ขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือ ผู้ได้รับคัดเลือกในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ. นั้น ขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

๓. ข้อพิจารณา

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี พิจารณาแล้วเห็นว่า การโอน พนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ราย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

๑. ให้ความเห็นชอบในการให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย

ตามที่ ทต.ท่าเสา ทต.ผาจุก และ ทต.น้ำปาด เสนอขอ

๒. ให้ความเห็นชอบในการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล

จำนวน ๑ ราย ตามที่ ทต.จ้วงาม เสนอขอ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

ประธาน : ๕.๓ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์นอกกระดบควบคุม ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : จังหวัดอุดรธานี ได้รับรายงานจากเทศบาลในเขตพื้นที่จังหวัดอุดรธานีว่ามีพนักงาน ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๙ เทศบาล ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานจาก คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานของเทศบาล เพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์นอกกระดบควบคุม จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. ทต.ท่าเสา รายงานว่ามีพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและได้ผ่านการประเมิน บุคคลและผลงานจากคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานของเทศบาล เพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์นอกกระดบควบคุมในสายงานประเภทวิชาการ เริ่มต้น จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ รายงานวิโรจน์ เรืองพิมาย วุฒิ บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๗๔-๒ - ๐๘ -๓๒๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๒,๒๓๐บาท

ระดับที่สูงขึ้นนอกกระดบควบคุมเป็นตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ งานและส่วนราชการเดิม ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ (วันที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการของเทศบาลฯ) ด้วยคะแนน ร้อยละ ๘๗.๙๐ เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

๒. ทต.จริม รายงานว่ามีพนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและได้ผ่านการประเมิน บุคคลและผลงานจากคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานของเทศบาล เพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์นอกกระดบควบคุมในสายงานประเภทวิชาการ เริ่มต้น จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ รายงานนางณัฐธิดา โกสพันธ์ วุฒิ ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการ ทั่วไป) ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๗๔- ๒ - ๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๒๐,๗๗๐บาท กองคลัง ทต.จริม มีความประสงค์ขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นนอก กระดบควบคุมเป็นตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ งานและส่วนราชการเดิม ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ (วันที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการของเทศบาลฯ) ด้วยคะแนน ร้อยละ ๙๒.๕๐ เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล

ข้อ ๒ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ ๖ กรณี ดังนี้

(๒) การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกกระดบควบคุม สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

ข้อ ๔ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกกระดบควบคุม สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามข้อ ๒ (๒) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก การคัดเลือกตามวรรคหนึ่งให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนด ภายใต้กรอบกำหนด ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตามประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๒) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานประกอบด้วย

(ก) ประธาน ให้แต่งตั้งจากราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือ พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ประเมินอย่างน้อย ๑ ระดับ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะ ด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(ข) กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่จะประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คนแต่ไม่เกิน ๕ คน

(ค) เลขานุการให้เทศบาลแต่งตั้งเลขานุการ จำนวน ๑ คน

(ง) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๒.๒ ประกาศ ก.ท.จ.อ.ต. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลข้อ ๑๘๒

(ก) เป็นผู้มีความรู้และคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และ

(ข) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับถือได้ เช่น จะเลื่อนเป็นนายช่างโยธา ๖ ต้องเป็นนายช่างโยธา ๕ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เป็นต้น เว้นแต่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ที่มีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ตามบัญชีจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ในกรณีที่ระยะเวลาติดต่อกันไม่ครบ ๒ ปี แต่นับรวมหลายๆ ช่วงเวลาแล้วครบ ๒ ปี ให้นับเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ และ

(ค) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง		
	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๖
ตำแหน่งในสายที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒			
- ม.๓ / ม.ศ.๓ / ม.๖ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๙ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
- ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๘ ปี	๑๐ ปี	๑๒ ปี
- ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย(วิชาอาชีพ ๒)หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๖ ปี	๘ ปี	๑๐ ปี
ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒			
- ปวท. หรืออนุปริญญา ๒ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๗ ปี	๙ ปี
- ปวส. หรืออนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๖ ปี	๘ ปี

- การนับระยะเวลาตามข้อ (ค) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่ ก.ท. กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน

- การพิจารณาคุณสมบัติตามข้อ (ค) ต้องเป็นคุณสมบัติทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้น และให้พิจารณาจากวุฒิทางการศึกษาที่ระบุไว้ใน ก.พ.๗ เป็นหลักในกรณีที่ผู้ได้รับคุณสมบัติเพิ่มเติมหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงใน ก.พ.๗ ก่อน จึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

(ง) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนดังต่อไปนี้ (ตามประกาศ ก.ท.จ.๑๓. เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) ลว. ๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕

- เลื่อนระดับ ๔ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่า อันดับ ท ๓ ชั้น ๓ (๗,๙๔๐ บาท) และต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า อันดับ ท ๓ ชั้น ๒ (๗,๕๓๐ บาท)
- เลื่อนระดับ ๕ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่า อันดับ ท ๔ ชั้น ๓ (๙,๗๐๐ บาท) และต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า อันดับ ท ๔ ชั้น ๒ (๙,๒๑๐ บาท)
- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า อันดับ ท ๕ ชั้น ๓ (๑๑,๙๒๐ บาท)
- เลื่อนระดับ ๗ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าอันดับ ท ๖ ชั้น ๓ (๑๔,๖๖๐ บาท)

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๘๓ (๖) (ค) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๐ ให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“(ค) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนดังต่อไปนี้

- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า อันดับ ท ๕ ชั้น ๓ (๑๑,๙๒๐ บาท)
- เลื่อนระดับ ๗ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า อันดับ ท ๖ ชั้น ๓ (๑๔,๖๖๐ บาท)
- เลื่อนระดับ ๘ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า อันดับ ท ๗ ชั้น ๓ (๑๘,๐๑๐ บาท)
- เลื่อนระดับ ๙ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่า อันดับ ท ๘ ชั้น ๓ (๒๒,๑๔๐ บาท)

๒.๓ ประกาศ ก.ท.จ.อ.ต. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลข้อ ๑๘๓

(๑) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๔-๕ หรือ ๖ว หรือ ๗ว ดังนี้

(ข) ตำแหน่งในกลุ่มงานวิชาชีพและกลุ่มงานทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวอาจกำหนดระดับตำแหน่ง ๓-๕ หรือ ๖ว หรือ ๗ว โดยสำหรับ ระดับ ๗/ว ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

(๕) หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้ง ให้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ (ว) ของสายงานนั้น

(๖) เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีความดีและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

(ข) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณสมบัติและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	
	ระดับ ๖	ระดับ ๗
- คุณสมบัติปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี
- คุณสมบัติปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี
- คุณสมบัติปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี

- การนับระยะเวลาตามข้อ (ข) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกันตามที่ ก.ท. กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน

- การพิจารณาคุณสมบัติตามข้อ (ข) ต้องเป็นคุณสมบัติทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากวุฒิทางการศึกษา ที่ระบุไว้ในบัตรประวัติพนักงานเทศบาลเป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณสมบัติเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงบัตรประวัติพนักงานเทศบาลก่อน จึงจะนำคุณสมบัตินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

๒.๔ วิธีการและแบบประเมินประกอบหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

การประเมินผลงาน เป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของ ผู้ขอประเมินและเป็นผลงานที่แสดงถึงการใช้ความรู้ ความชำนาญงาน ทักษะ ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ชัด โดยแสดงให้เห็นถึงขอบเขต คุณภาพ ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ของผลงาน

คุณภาพของผลงาน ความถูกต้องเหมาะสมของผลงานในแง่ของวิธีการปฏิบัติ ความประณีตและทันต่อ กำหนด เวลาประโยชน์ของผลงานต่อองค์กร หรือผู้รับบริการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความสามารถในการริเริ่มปรับปรุงนโยบายและแผนงาน

๒.๕ นส.จ.อต. ที่ มท ๐๔๘๖.๒/๑๕๓๕๕ ลว. ๑๘ ก.ย. ๕๑ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์นอกระดับควบ

ก.ท.จ.อต. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๗/ ส.ค. ๕๑ มีมติเห็นชอบให้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติ ในการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้เทศบาลในพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๒.๖ นส.จ.อต. ที่ มท ๐๔๘๖.๒/๑๘๖๐๕ ลว. ๑๘ พ.ย. ๕๑ เรื่อง ชักซ้อมการเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์นอก ระดับควบ ได้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานเทศบาลสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ เพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับ ๖ว. ,๓ว ผลงานที่นำเสนอเป็นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นผลงานที่พัฒนาปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ประจักษ์ชัด ตามหลักเกณฑ์ ก.ท.จ. กำหนด

๒.๗ นส. สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๓๓ ลว. ๒๕ ก.พ. ๕๔ เรื่องปรับปรุงหลักเกณฑ์ ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ)

๒. การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ มานับรวมเป็น ระยะเวลา การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญา ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป โดยให้นับระยะเวลาได้ ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าว

๒.๘ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว๒๕ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง

๓.๑ การเลื่อนระดับ

(๑) การเลื่อนระดับครั้งแรกของแต่ละประเภทตำแหน่ง เช่น การเลื่อนระดับประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน ไประดับชำนาญงาน ให้ใช้วิธีการประเมินผลงานโดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับนอก ระดับควบของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ และการเทียบระดับตำแหน่งจากระบบซึ่งเป็นระบบแห่งตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๔๐๙.๕/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม

(๒) การเลื่อนระดับของตำแหน่งประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ให้ใช้วิธีการประเมินผลงาน โดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนระดับนอก ระดับควบของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ และการเทียบระดับตำแหน่งจากระบบซึ่งเป็นระบบแห่งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยอนุโลม

(๒) การดำเนินการดังกล่าวให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เดิม โดยให้ปรับชื่อประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามการเทียบระดับจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

(๓) การประกาศรับสมัครการคัดเลือก สอบคัดเลือก ให้ประกาศชื่อตำแหน่ง และระบุคุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และระดับที่จะแต่งตั้งที่กำหนดไว้ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙.๕/ว๕๔ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔ ด้วยทุกครั้ง เนื่องจากบางตำแหน่งมีการเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติ เช่น การคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นให้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลระดับสูง ให้กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิ สมัครคัดเลือก

๒.๙ คุณสมบัติ

การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ของสายงาน นายช่างโยธา นายช่างไฟฟ้า นายช่างเครื่องยนต์ นายช่างเขียนแบบ นายช่างสำรวจ สัตวแพทย์ และเจ้าพนักงานโภชนาการ ขึ้นดำรงตำแหน่ง ระดับอาวุโส ของสายงานนั้น จะต้องมีความสมัครรับถวมนับถึงวันที่ยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(๑) เป็นผู้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและ

(๒) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับถือได้ และ

(๓) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล โดยคุณวุฒิดังกล่าวต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน และ

๒. เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และปฏิบัติงานช่างโยธา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานช่างโยธาหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย

๒.๑๐ คุณสมบัติ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ

มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง พาณิชยศาสตร์ หรือบริหารธุรกิจ หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง พาณิชยศาสตร์ หรือบริหารธุรกิจ หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางกฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง พาณิชยศาสตร์ หรือบริหารธุรกิจ หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

คุณสมบัติ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ และ
๒. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติงานด้านวิชาการพัสดุหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๓ หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานด้านวิชาการพัสดุ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย

๒.๑๑ คุณสมบัติ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง บัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง การเงิน การเงินและการธนาคาร หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้
๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง บัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง การเงิน การเงินและการธนาคาร หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้
๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง บัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง การเงิน การเงินและการธนาคาร หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

คุณสมบัติ นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ และ
๒. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติงานด้านวิชาการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๒ และให้ลดเป็น ๒ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ ข้อ ๓ หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด โดยจะต้องปฏิบัติงานด้านวิชาการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย

๓. ข้อพิจารณา

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ได้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง การประเมินบุคคลและผลงานจากเอกสารของพนักงานเทศบาลทั้งสองรายดังกล่าวแล้ว เห็นว่าเทศบาลได้ ดำเนินการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ. กำหนด ควรเลื่อนระดับได้ ดังรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ
จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

รายชื่อพนักงานเทศบาลที่เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้มีประสบการณ์ (บอกระดับควบ)
 ที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการของเทศบาล เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
 ในการประชุม ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ วันอังคารที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐

ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	ตำแหน่ง		สังกัด	คะแนนร้อยละ	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
					เลขที่	ระดับ/อัตราเงินเดือน			
นายวิโรจน์	เรืองพิมาย	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๒๒,๒๓๐	๗๔-๒-๐๘-๓๒๐๔-๐๐๑	๒๒,๖๒๐	ทต.ท่าเสา	๙๖.๐๐	เห็นชอบ ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- วุฒิ บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)		ฝ่ายบริหารงานการศึกษา							ทั้งนี้ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่าน
- เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๘		กองการศึกษา							การประเมินจากคณะกรรมการ
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑		ทต.ท่าเสา							พิจารณาคุณสมบัติและผลงานฯ
- ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ๒ เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๐									(วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐)
- ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ๓ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒									
- ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ๔ เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๔									
- ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๔									
- ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ๕ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖									
- ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙									
- ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ๔ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๔									
- ดำรงตำแหน่ง สหายงานก่อสร้างถึงปัจจุบัน ๕ ปี ๓ เดือน (๑)									
- ดำรงตำแหน่ง สหายงานก่อสร้างตั้งแต่ ๓ ก.ย. ๒๕๕๒ - ๒๗ ธ.ค. ๒๕๕๔ = ๒ ปี ๓ เดือน สามารถนำมาเป็นระยะเวลาได้ครึ่งหนึ่ง = ๑ ปี ๑ เดือน (๒)									
รวมระยะเวลาตาม (๑) + (๒) ที่สามารถเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ถึงปัจจุบัน = ๖ ปี ๔ เดือน									
- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในปัจจุบันไม่น้อยกว่า อันดับ ๓ ขั้น ๓ = ๑๑,๙๒๐ บาท									
- อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๑,๘๘๐ บาท อัตราเงินเดือนในปัจจุบันแล้วมา ๒๐,๗๗๐ บาท									
- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง วุฒิปริญญาตรี จากระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ว ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือใกล้เคียงไม่น้อยกว่า ๖ ปี (๖ ปี ๔ เดือน)									
ผลงานที่เสนอ									
๑. การจัดซื้อสื่อการเรียนการสอนโดยวิธีตกลงราคาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ท่าเสา									
๒. การจัดจ้างเหมาอาหารกลางวันโดยวิธีสอบราคาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทต.ท่าเสา									
ผลการตรวจสอบจาก สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์									
๑. คุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ฯ									
๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ									
๓. ได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานจากผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการฯ พิจารณาคุณสมบัติและผลงานที่เทศบาลแต่งตั้ง									
๔. การนำเสนอผลงานแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทักษะความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และผลสัมฤทธิ์ของงาน									

๒

ที่	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	ตำแหน่ง		ระดับ/อัตราเงินเดือนที่จะเลื่อน		สังกัด	คะแนนร้อยละ	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
						เลขที่	ลำดับ	อัตราเงินเดือน	อัตราเงินเดือน			
๑	นางณัฐฐา โกลาพันธ์		นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง ทต.จirim	ปฏิบัติการ	๒๐,๗๗๐	๗๔-๒-๐๔-๓๒๐๑๐๑๑	ชำนาญการ	๒๐,๗๗๐	ทต.จirim	๘๙.๐๐	- เห็นชอบ ให้เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่าน การประเมินจากคณะกรรมการ พิจารณาคุณสมบัติและผลงาานฯ (วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๐)	
	- ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๒ เมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๐											
	- ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒ เมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๑											
	- ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๓ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๒											
	- ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๔ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๔											
	- ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๔ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕											
	- ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๕ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๖											
	- ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙											
	- ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๔ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ ดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการถึงปัจจุบัน ๔ ปี ๖ เดือน (๑)											
	- ดำรงตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ที่เป็นสายงานเกือบกลับ ตั้งแต่ ๑๗ พ.ย. ๕๒ - ๑๙ ธ.ค. ๒๕๕๕ = ๓ ปี สามารถมาขึ้นเป็นระยะเวลาได้ครึ่งหนึ่ง = ๑ ปี ๖ เดือน (๒)											
	รวมระยะเวลาตาม (๑) + (๒) ที่สามารถเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ถึงปัจจุบัน = ๖ ปี											
	- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในเป็นงบประมาณที่แล้มาไม่ต่ำกว่า อันดับ ๓ ขึ้น ๓ = ๑๑,๙๒๐ บาท											
	- อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๒๐,๗๗๐ บาท อัตราเงินเดือนในเป็นงบประมาณที่แล้มา ๑๙,๘๐๐ บาท											
	- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง วุฒิ ปริญญาตรี จากระดับ ๕ เป็นระดับ ๖ว ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันหรือเกือบไม่น้อยกว่า ๖ ปี (๖ ปี)											
	ผลงาานที่เสนอ											
	๑. การจัดทำงบการเงิน ณ วันสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๕๙											
	๒. การเพิ่มประสิทธิภาพการเบิกจ่ายเงินของเทศบาลตำบลจirim											
	ผลการตรวจสอบจาก สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์											
	๑. คุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ฯ											
	๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ											
	๓. ได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาานจากผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการฯ พิจารณาคุณสมบัติและผลงาานที่เทศบาลแต่งตั้ง											
	๔. การนำเสนอผลงาานแสดงให้เห็นถึงสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ที่คณะกรรมการฯ สามารถ และความชำนาญ และผลสัมฤทธิ์ของงาน											

(Handwritten signature)

ประธาน : ๕.๔ การขอความเห็นชอบให้ปลดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี
กรณีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ๑.๑ ทต.ตรอน รายงานว่า มีความประสงค์ขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล
ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ รายงานายบำรุง มากมณี ตำแหน่งปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี-
ตำบลตรอน เกี่ยวกับการบริหารงาน-บุคคลของเทศบาล จำนวน ๕ กรณี ดังนี้

(๑) กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และครูผู้ดูแลเด็ก ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) ดังต่อไปนี้

๑.๑ ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน
เทศบาล ลูกจ้างประจำ และครูผู้ดูแลเด็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒

๑.๒ ลงนามในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และ
ครูผู้ดูแลเด็ก ลูกจ้างประจำ และครูผู้ดูแลเด็ก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๓ ลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และครูผู้ดูแลเด็ก
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒) กรณีเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒ ดังนี้

๒.๑ ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน
จ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒

๒.๒ ลงนามในแบบประเมินเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒

๒.๓ ลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

(๓) ลงนามในคำสั่งต่อสัญญาจ้างและลงนามในคำสั่งจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (รายเดิม)
จำนวน ๑๑ ราย

(๔) ลงนามในคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง และลงนามในคำสั่งต่อสัญญาจ้าง
พนักงานจ้างทั่วไป (รายเดิม) จำนวน ๓๗ ราย

(๕) กรณีการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

๕.๑ ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

๕.๒ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

๕.๓ ลงนามในประกาศกำหนดลส่วนราชการ

๕.๔ ลงนามในประกาศกำหนดตำแหน่งฯ

๕.๕ ลงนามในประกาศ และคำสั่ง เรื่อง จัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง

๑.๒ ทต.บ้านเกาะ รายงานว่า มีความประสงค์ขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล
รายงานเศรษฐไชย หทัยวรรณ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเกาะ
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน ๖ กรณี ดังนี้

(๑) ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

(๒) ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและเลื่อนขั้นค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

(๓) ลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และเลื่อนขั้นค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐)

(๔) ลงนามในสัญญาจ้างและลงนามในคำสั่งจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีต่อสัญญาจ้าง) จำนวน ๑๘ ราย

(๕) ลงนามในคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งและลงนามในสัญญาจ้างและคำสั่งจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (กรณีต่อสัญญาจ้าง) จำนวน ๑๙ ราย

(๖) ลงนามในคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนฯ /ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) /ประกาศกำหนดส่วนราชการ / ประกาศกำหนดตำแหน่งฯ / ประกาศและคำสั่งจัดบุคลากรลงสู่ตำแหน่ง ของเทศบาลตำบลบ้านเกาะ

๒. ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเรื่องใด เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน

๓. ข้อพิจารณา

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี พิเคราะห์แล้วเห็นว่า เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ ก.ค. ๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ข้อ ๑๑ ซึ่งได้กำหนดไว้ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ก่อน จึงเห็นควรให้ปลัดเทศบาลตำบลตรอน และปลัดเทศบาลตำบลบ้านเกาะ ดำเนินการได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งสองเทศบาล

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

ประธาน : ๕.๕ หรือกรณีการขอลาออกของพนักงานจ้างทั่วไป ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ ได้พิจารณากรณีนางสาวอุทัยกานต์ วัฒนเวส มีหนังสือร้องขอความเป็นธรรมต่อ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอุตรดิตถ์ว่า เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ ผู้ร้องป่วยและยื่นใบลาป่วยเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๙ แต่นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสาไม่อนุมัติให้ลาป่วย ผู้ร้องจึงยื่นใบลาออกโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ แต่ประมาณเดือนสิงหาคม ๒๕๕๙ ผู้ร้องได้รับหนังสือแจ้งข้อกล่าวหาจากคณะกรรมการสอบสวนของเทศบาลตำบลท่าเสาว่า กระทำผิดวินัยร้ายแรง เรื่องละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกิน ๗ วัน ทำให้ผู้ร้องได้รับความเสียหาย เนื่องจากเป็นปัญหาในข้อกฎหมายซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในสังกัด ทต.ท่าเสา จึงมีมติเห็นชอบให้หาหรือแนวทางปฏิบัติไปยังสำนักงาน ก.ท. ว่า

(๑) ตามแนวทางคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ ๗๙๙/๒๕๕๕ สามารถนำมาใช้กับกรณีการขอลาออกจากตำแหน่งของพนักงานจ้างรายนางสาวอุทัยกานต์ วัฒนเวส พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลท่าเสา ที่ยื่นหนังสือขอลาออกจากตำแหน่งตามแบบ ลก.๑ ต่อนายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ได้หรือไม่ อย่างไร

(๒) กรณีที่ นางสาวอุทัยกานต์ วัฒนเวส พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลท่าเสา ได้ยื่นขอลาป่วยพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ ถูกต้องเป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๕๙ แต่ไม่ได้รับการอนุญาตให้ลาป่วยจากนายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา กรณีเช่นนี้เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานรายดังกล่าวได้ยื่นขอลาป่วยพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ จะต้องแจ้งให้เทศบาลตำบลท่าเสาพิจารณาอนุญาตให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์อีกหรือไม่

(๓) กรณีที่ นางสาวอุทัยกานต์ วัฒนเวส พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลท่าเสา ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากตำแหน่งตามแบบ ลก.๑ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ โดยส่งทางไปรษณีย์ถึงเทศบาลตำบลท่าเสา เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๙ หากนำแนวทางตามคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดที่ อ ๗๙๙/๒๕๕๕ จะถือว่าการขอลาออกมีผลตามกฎหมาย (ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๕๕ ประกอบกับประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๒๔) กรณีที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา มิได้มีคำสั่งให้มีการยับยั้งการลาออก โดยมีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ถูกต้องหรือไม่ อย่างไร

(๔) กรณีที่ นางสาวอุทัยกานต์ วัฒนเวส พนักงานจ้างทั่วไป กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลท่าเสา ได้ยื่นหนังสือขอลาออกจากตำแหน่งตามแบบ ลก.๑ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ โดยส่งทางไปรษณีย์ถึงเทศบาลตำบลท่าเสา เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๙ หากนำแนวทางตามคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุดที่ อ ๗๙๙/๒๕๕๕ จะถือว่าการขอลาออกมีผลตามกฎหมาย(ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๕๕ ประกอบกับประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ข้อ ๒๔) กรณีที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา มิได้มีคำสั่งให้

๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.ท. แจ้งตอบข้อหาหรือว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีมติให้เลขานุการ ก.ท. หรือ ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมายเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยตอบข้อหาหรือที่สามารถวินิจฉัยหรือตีความได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือสามารถวินิจฉัยตามองค์ประกอบของกฎหมายอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือเคยมีการตอบข้อหาหรือในประเด็นที่เป็นลักษณะเดียวกันมาแล้ว กรณีตามข้อหาหรือพิจารณาได้ ดังนี้

(๑) ประเด็นหาหรือว่า สามารถนำแนวทางตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ ๑๗/๙๙/๒๕๕๕ มาใช้กับการขอลาออกจากราชการของนางสาวอุทัยกานต์ วัฒนเวส ที่ยื่นหนังสือขอลาออกในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ได้หรือไม่ อย่างไร นั้น เห็นว่า ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดที่ ๑๗/๙๙/๒๕๕๕ พิพากษาว่า ประเด็นการขอลาออกตามความประสงค์ของผู้ฟ้องคดีมีผลเป็นการลาออกโดยชอบด้วยกฎหมายตั้งแต่เมื่อใด วินิจฉัยว่า เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีไม่ได้อนุญาตให้ลาออกเพื่อเป็นการยื่นล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน และไม่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษที่จะอนุญาตให้ยื่นขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วัน ทั้งยังไม่ได้มีการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก การลาออกจึงย่อมมีผลบังคับตามกฎหมายในวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๒ อันเป็นวันถัดจากวันครบกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก ตามข้อ ๓ ของระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๓๖ ดังนั้น กรณีตามข้อหาหรือจังหวัดอุตรดิตถ์ สามารถนำแนวทางตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาได้ ทั้งนี้จะต้องนำข้อเท็จจริงอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นมาประกอบพิจารณาด้วย

(๒) ประเด็นหาหรือว่า กรณีนางสาวอุทัยกานต์ วัฒนเวส ยื่นขอลาป่วยพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ถูกต้องเป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๕๙ แต่ไม่ได้รับอนุญาตให้ลาป่วยจากนายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา กรณีข้อเท็จจริงปรากฏว่า บุคคลดังกล่าวได้ยื่นขอลาป่วยพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ถูกต้องตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ จะต้องแจ้งให้เทศบาลตำบลท่าเสา พิจารณาอนุญาตให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์หรือไม่ นั้น ตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๕๙ (๑) (ข) กำหนดว่า การลาป่วยของพนักงานจ้างในกรณีปกติพนักงานจ้างทั่วไปที่ระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มิมีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่เก้าเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีที่มิมีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิวันทำการ หากข้อเท็จจริงปรากฏว่านางสาวอุทัยกานต์ วัฒนเวส ยื่นใบลาป่วยพร้อมแนบใบรับรองแพทย์ถูกต้อง และเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นแล้ว นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสาคงจะต้องพิจารณาอนุญาตให้ลาป่วยตามคำขอ ไม่มีเหตุที่จะไม่อนุญาตให้ลาป่วย

(๓) ประเด็นหาหรือว่า นางสาวอุทัยกานต์ วัฒนเวส ยื่นหนังสือลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ โดยส่งทางไปรษณีย์ถึงเทศบาลตำบลท่าเสา ในวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๙ และนายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา ไม่ได้มีคำสั่งยับยั้งการลาออก หากนำแนวทางตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ ๑๗/๙๙/๒๕๕๕ มาประกอบการพิจารณา การลาออกจะมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ

การให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๔ วรรคสี่ กำหนดว่า หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายกเทศมนตรี หรือที่มีได้ระบุนวันขอลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันลาออก ซึ่งการพิจารณาวันยื่นใบลาออกให้นับตั้งแต่วันที่ได้ลงทะเบียนรับหนังสือของเทศบาลตำบลท่าเสา คือวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๙ และให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันลาออก

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประการศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือ ขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ ๕๙ การลาป่วยของพนักงานจ้างกำหนดไว้ดังนี้

(๑) การลาป่วยกรณีปกติ

(ก) ในปีหนึ่งพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน

(ข) พนักงานจ้างทั่วไปที่มีระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างตั้งแต่เก้าเดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึงหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้าง ไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีมีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกวันทำการ ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างต่ำกว่าหกเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสี่วันทำการ

(๒) การลาป่วยกรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

(ก) พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วย (๑) (ก) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามิทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลเท่าที่นายกเทศมนตรีเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่าไม่มีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาเลิกจ้าง

(ข) ถ้าอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือการถูกประทุษร้ายอันเกิดจากกรณีดังกล่าวใน

(ก) ทำให้พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษผู้ใดตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ อันเป็นเหตุจะต้องเลิกจ้างตามมาตราฐานทั่วไปนี้ หากนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าพนักงานจ้างผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เหมาะสมได้ และเมื่อพนักงานจ้างผู้นั้นสมัครใจจะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ให้ส่งพนักงานจ้างผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมโดยไม่ต้องเลิกจ้างก็ได้ โดยให้อยู่ในดุลพินิจของนายกเทศมนตรี

(ค) พนักงานจ้างทั่วไปป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (๑) (ข) แล้วยังไม่หายและแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามิทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล โดยได้รับค่าตอบแทนอัตราปกติได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินหกสิบวัน และถ้าแพทย์ลงความเห็นว่าไม่มีทางที่จะรักษาให้หายได้ให้พิจารณาเลิกจ้าง

ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติงานได้ ให้ยื่นใบลาต่อนายกเทศมนตรีก่อนหรือในวันที่ลาเว้นแต่กรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการได้

การลาป่วยเกินสามวัน ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งส่งพร้อมกับใบลาดำวยเว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

๓.๒ ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ.๒๕๕๔

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและนายกเทศมนตรีเห็นว่ามิได้เหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้ หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยมิได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายกเทศมนตรี หรือที่มิได้ระบุวันขอลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก

ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาต ให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกมีผล และให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจาก วันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง แต่จะอ้างการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนมาเป็นเหตุแห่งการ ยับยั้งมิได้

ข้อ ๒๕ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือที่มิได้ระบุวันขอลาออก ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้ยื่นขอลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก โดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ผู้ยื่นขอลาออกจากราชการ และให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบ ลก.๓ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกด้วย

(๒) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกให้นายกเทศมนตรี มีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวและจะขยายอีกไม่ได้

เมื่อนายกเทศมนตรียับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตาม (๒) ก่อนครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งตามข้อ ๒๔ วรรคห้า หากผู้ขอลาออกจากราชการประสงค์จะถอนหนังสือขอลาออกย่อมมีสิทธิกระทำได้ โดยทำหนังสือ ตามแบบ ลก.๒ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ ยื่นต่อนายกเทศมนตรี การจำกัดสิทธิดังกล่าวจะกระทำมิได้

การขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออกว่าจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ แล้วแจ้ง

การสั่งดังกล่าวพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันที่การขอลาออกมีผล ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่า วันขอลาออกในกรณีดังกล่าวคือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก แล้วให้พิจารณาดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ถ้านายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการตามข้อ ๒๔ วรรคสี่ หรือวรรคห้า และข้อ ๒๕ วรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใดที่กฎหมาย กำหนดว่าต้อง ไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นต่อนายกเทศมนตรีอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออก มีผลนับแต่วันที่ขอลาออก

กรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดขออนุญาตสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการ หรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ แล้วแต่กรณี หากประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อเข้ารับการบรรจุหรือ แต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อยกเทศมนตรี อย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันที่ขอลาออก

ข้อ ๒๖ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกแล้ว ให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออก นั้นไว้เป็นหลักฐาน และให้ตรวจสอบว่าหนังสือขอลาออกดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า สามสิบวันหรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเจ็ดวันนับแต่ วันได้รับหนังสือขอลาออก

ข้อ ๒๗ ในกรณีผู้ขอลาออกได้ออกจากราชการไปตามข้อ ๒๕ วรรคสี่ ให้นายกเทศมนตรี มีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการและ แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

๔. ข้อพิจารณา

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เนื่องจากสำนักงาน ก.ท. ได้แจ้งตอบข้อหารือในประเด็นการขอลาป่วยและการขอลาออกของนางสาวฤทัยกานต์ วัฒนเวส ไว้ชัดเจนแล้ว

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการดังนี้

๑. แจ้งผลการตอบข้อหารือให้นายอำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ช่วยผู้ว่าราชการ- จังหวัดควบคุมดูแลเทศบาลตำบลท่าเสา ตามมาตรา ๗๑ วรรคสองแห่ง พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. ๒๕๓๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด

๒. แจ้งผลการตอบข้อหารือให้นางสาวฤทัยกานต์ วัฒนเวส ทราบ

๓. แจ้งผลการตอบข้อหารือให้ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอุดรดิตถ์ ทราบ

๔. แจ้งผลการตอบข้อหารือให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอุดรดิตถ์ ทราบ

มติที่ประชุม - เห็นชอบ ตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และเนื่องจากยังมีปัญหาในทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ ข้อกฎหมายว่า

๑. กรณีตามแนวทางคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ ๗/๙๙/๒๕๕๕ ประกอบกับ แนวทางการตอบข้อหารือของสำนักงาน ก.ท. ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๘๕๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง หารือกรณีการขอลาออกของพนักงานจ้างทั่วไป ที่วินิจฉัยว่า หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจาก นายกเทศมนตรีให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันลาออก ซึ่งการพิจารณาวันยื่นใบลาออกให้นับตั้งแต่วันที่ได้ลงทะเบียนรับหนังสือของเทศบาลตำบลท่าเสา ดังนั้น ในระหว่างระยะเวลาสามสิบวันก่อนที่การลาออกมีผลในวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวัน ถือว่าช่วงระยะเวลานั้นนางสาว ฤทัยกานต์ วัฒนเวส ขาดงานหรือไม่ อย่างไร

๒. กรณีตามแนวทางคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ ๗/๙๙/๒๕๕๕ ประกอบกับ แนวทางการตอบข้อหารือของสำนักงาน ก.ท. ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๘๕๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๐ เรื่อง หารือกรณีการขอลาออกของพนักงานจ้างทั่วไป ที่วินิจฉัยว่า หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจาก นายกเทศมนตรีให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันลาออก ซึ่งการพิจารณาวันยื่นใบลาออกให้นับตั้งแต่วันที่ได้ลงทะเบียนรับหนังสือของเทศบาลตำบลท่าเสา แต่เนื่องจากเทศบาลตำบลท่าเสา ได้มีคำสั่งที่ ๒๒๒/๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เพื่อดำเนินการสอบสวนนางสาวฤทัยกานต์ วัฒนเวส ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในเรื่อง ขาดงานเกินกว่าเจ็ดวัน การที่เทศบาลตำบลท่าเสามีคำสั่งดังกล่าวหลังจากวันที่ขอลาออกมีผล จะถือว่าชอบด้วยหลักเกณฑ์ฯ หรือไม่ อย่างไร

เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการและมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จึงมีมติเห็นชอบให้ หารือไปยัง สำนักงาน ก.ท. เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

.....

ประธาน : ๕๖ ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของพนักงานเทศบาล
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ ส.ค. ๕๗ ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรรองตรวจสอบความถูกต้องการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------------------|
| (๑) นายโกวิท เทศเกต ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| (๒) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ | เป็นอนุกรรมการ |
| (๓) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์ | เป็นอนุกรรมการ |
| (๔) ว่าที่ ร.ท.ธรรมรัตน์ สอนสุข ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา | เป็นอนุกรรมการ |
| (๕) ท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ | เป็นอนุกรรมการ/เลขานุการ |
| (๖) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานฯ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๗) นางพิมพ์ภาพร อินทร์จันทร์ เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ชำนาญงาน | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาถ่วงดุล ตรวจสอบความถูกต้อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ ที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ กำหนด เพื่อเสนอผล พร้อมความเห็นให้ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ทต.น้ำปาด รายงานว่ามีความประสงค์ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๕๘-๒๕๖๐) โดยขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปง./ชง. ตำแหน่งเลขที่ ๓/๔ - ๒ - ๐๑ - ๔๘๐๕ - ๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล ทต. น้ำปาด เมื่อปรับปรุงตำแหน่งแล้วมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๗

๒.๒ คณะกรรมการพิจารณาถ่วงดุล ตรวจสอบความถูกต้อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม สท.ส.จ.อต. ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อพิจารณาการขอปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ ทต. น้ำปาด ดังนี้

ทต.น้ำปาด ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ อัตรา คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล โดยแสดงปริมาณงานและคุณภาพงานของตำแหน่งที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มดังกล่าว แล้วเห็นว่า เนื่องจาก ทต.น้ำปาด ไม่มีตำแหน่งว่าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อมาขอปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบกับได้แสดงปริมาณงานและคุณภาพงานให้เห็นว่าเทศบาลมีความจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในอำนาจหน้าที่ของเทศบาล จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอขอ ซึ่งเป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๑๗ (๖)

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ ตามประกาศ ก.ท.จ.อต. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้าน

บุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรืออบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินเดือนหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้อง ของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูลโดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๑๔ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินเดือนอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงานงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปีสำหรับ ตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงานงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล
- ๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีสมัครงานตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

(ก) ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง แต่อยู่ในงานเดิม ส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓ (๐๕-๑-๐๐๒) เป็น เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔ เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ข) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี้ยตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง ทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เกลี้ยตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓-๕ (๐๕-๒-๐๐๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓-๕ (๐๓-๒-๐๐๓) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

๓) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอมติของเทศบาล หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอมติของเทศบาลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอมติของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอนั้นให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

๔) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำ และชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาหางานล้มมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

๘) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้องรายงาน ข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

๒.๒ ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ ลว. ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

“ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลโดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ในคราวเดียวกัน

สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้”

“ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง กรณีพนักงานจ้างทั่วไปห้ามกำหนดชื่อตำแหน่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจในการกำหนดชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อ ๓ ยกเว้นพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ”

๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/๕๑๔ ลว. ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การหรือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล

ตามที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้พิจารณาตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๑๔ ได้กำหนดให้การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะ ที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบ ก.ท.จ. ก่อน ถึงจะปรับปรุง

ตำแหน่งได้ เนื่องจากเกิดปัญหาทางปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้มีมติเห็นชอบให้หารือไปยัง สนง. ก.ท. ๓ กรณี ดังนี้

(๑) การปรับปรุงตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๑๔ โดยไม่อาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ ความเห็นดังกล่าวถูกต้องหรือไม่

(๒) กรณีที่เทศบาลเสนอขอกำหนดตำแหน่งใหม่ต่อ ก.ท.จ. ซึ่งเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ที่ ก.ท. กำหนด สามารถดำเนินการได้หรือไม่ อย่างไร

(๓) กรณีเทศบาลไม่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ที่เป็นตำแหน่งว่างอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แต่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เช่น กรณีเทศบาลมีจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มขึ้นโดยมีจำนวนสัดส่วนจำนวนครูต่อจำนวนเด็กไม่สัมพันธ์กัน แต่ไม่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป มาปรับปรุงตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก กรณีเช่นนี้สามารถดำเนินการเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้หรือไม่ นั้น

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาข้อหารือแล้วเห็นว่า

(๑) การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง นั้น ให้กระทำได้เฉพาะกรณีปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติ ก.ท. สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่นห้ามปรับปรุงตำแหน่ง โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๔

(๒) การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) นั้น สำนักงาน ก.ท. ได้เคยมีการตอบข้อหารือเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ไว้ว่า ได้กำหนดลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไปไว้จำนวน ๑๘ ภารกิจ โดยหากเทศบาลเห็นว่า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี เทศบาลอาจพิจารณาคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓/๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗

(๓) กรณีเทศบาลไม่มีตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น หากเทศบาลมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพิ่ม โดยให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเพิ่มเติมหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ กรณีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการอื่นใดที่กระทบต่อแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้จัดทำประกาศแก้ไขเพิ่มเติมทุกครั้ง โดยประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังครั้งที่ ให้ระบุว่าเป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นครั้งที่เท่าใด เมื่อวันที่เท่าใดให้ชัดเจน ทั้งนี้ ให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงเกินไป

๔. ข้อพิจารณา

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี พิจารณาแล้วเห็นว่า คณะอนุกรรมการฯ ได้พิจารณาและมีความเห็นในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มดังกล่าวแล้ว เห็นควรให้ความเห็นชอบ ทต.น้ำปาด ตามความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม - เห็นชอบ และเนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ จะครบกำหนด ๓ ปี ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๖๐ เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แจ้งชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เทศบาลถือปฏิบัติด้วยแล้วและเพื่อให้การพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วเสร็จทัน โดยมีการประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ จึงมีมติเห็นชอบให้คณะกรรมการพิจารณากลับกรรอง ตรวจสอบความถูกต้อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฯ เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นเสนอ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ พิจารณาต่อไป

.....

ประธาน : ๕.๗ ขอความเห็นชอบในบรรจุและแต่งตั้งการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้าง เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามที่ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ได้มีมติในคราวการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ เห็นชอบดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล ของเทศบาลตำบลผาจุก อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๐๘๖ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดพระผาง แทนตำแหน่งที่ว่าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

๒. ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลผาจุก อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ ได้รายงานผลการดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล ตามประกาศเทศบาลตำบลผาจุก เรื่อง การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาลตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกฯ จำนวน ๑ ราย คือ นางสุภาวดี นาคะวิจิตร ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๐๘๖ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนวัดพระผาง กองการศึกษา เทศบาลตำบลผาจุก อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

๓. ข้อกฎหมาย

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙

๕.๓.๗ การบรรจุแต่งตั้ง

ให้เทศบาลดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษเรียงลำดับที่ตามบัญชีรายชื่อผู้คัดเลือกได้ ซึ่งมีอายุบัญชีระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ปรากฏตามประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องผ่านการ

ข้อมูลผู้ดูแลเด็กที่ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานครูผู้ดูแลเด็ก
 เสนอ ก.ท.จ.อุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นขอใบอนุญาตนายกเทศบาล ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก
 7/2560 วันอังคารที่ 25 เดือนกรกฎาคม 2560

อปท. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (เลขที่ตำแหน่ง)	ผู้ดูแลเด็กที่ผ่านการ คัดเลือก (ประสบการณ์ ดูแลเด็กปฐมวัยใน อปท. ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3 ปี)	อายุ (ปี)	วุฒิการศึกษา และ อัตราเงินเดือน ที่จะได้รับ	ใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพ / ใบแทนอื่น	คะแนนที่ได้รับ			คะแนน ทั้ง 3 ภาค (1) (2) (3) (ไม่ต่ำกว่า 60%)	มติ ก.ท.จ. อุดรธานี
					ประเมินความเหมาะสม กับตำแหน่ง (1) (ไม่ต่ำกว่า 80%)	ทดสอบความรู้เฉพาะ สำหรับตำแหน่ง (2) (ไม่ต่ำกว่า 60%)	การสัมภาษณ์ (3) (ไม่ต่ำกว่า 70%)		
อ.เมืองอุดรธานี ทต.ผาจาก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียนวัดพระฝาง เลขที่ตำแหน่ง 53-2-0086	นางสุภาวดี นาคะวิจิตร ประสบการณ์ 9 ปี 6 เดือน	36	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษามัธยมศึกษา) สถาบันราชภัฏ อุดรธานี วันสำเร็จการศึกษา 20 มิถุนายน 2546 หลักสูตร 4 ปี อัตราเงินเดือน 15,050.-บาท	ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เลขที่ 58309001102785 ใช้ได้ถึง 16 พ.ค.2563	91.43 (ไม่ต่ำกว่า 80%)	77.50 (ไม่ต่ำกว่า 60%)	90.46 (ไม่ต่ำกว่า 70%)	86.46 (ไม่ต่ำกว่า 60%)	เห็นชอบ
ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ ณ วันที่ 28 เดือนมิถุนายน 2560									

25

อย่างเข้ม ฅน เทศบาลที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นเวลลไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู
รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ และสามารถโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งเดียวกันหรือตำแหน่งอื่นในสังกัดเทศบาล
เดิมหรือเทศบาลอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ สำหรับกรณีการโอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง ฅน ส่วนราชการ
อื่นที่มีใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้โอนย้ายได้เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๔. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิติต์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ทต.ผาจุก
อำเภอเมืองอุดรดิติต์ ได้ดำเนินการเป็นไปตาม ข้อ ๕.๓.๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดอุดรดิติต์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับ
พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ และแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ จึงเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิติต์ ในการบรรจุและแต่งตั้ง
พนักงานจ้างผู้ผ่านการคัดเลือกฯ ราย นางสุภาวดี นาตะวิจิตร ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง ๕๓-๒-๐๐๘๖ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียน
วัดพระผาง กองการศึกษา เทศบาลตำบลผาจุก อำเภอเมืองอุดรดิติต์

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

ประธาน : ๕.๘ การประเมินพนักงานครูเทศบาลเพื่อให้มีวิทยฐานะ ระดับชำนาญการ
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง :จังหวัดอุดรดิติต์ ได้รับรายงานจาก เทศบาลเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ อำเภอลับแล ว่า
ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๗ ได้ดำเนินการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาลในสังกัด ราย นางสาวรุ่งนภา กำสมุทร์
ตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ โรงเรียนเทศบาลศรีพนมมาศพิทยากร เพื่อให้มีวิทยฐานะระดับชำนาญการ โดยได้ยื่น
คำขอรับการประเมินในรอบเดือนเมษายน ๒๕๖๐ และจะมีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

๒. ข้อกฎหมาย

(๑) ประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิติต์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงาน

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

๑. การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ

๑.๑ คุณสมบัติของผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

๑) ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี ๔ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ ๒ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.๒

๓) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๑.๒ ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามห้วงระยะเวลา ดังนี้

๑) ระหว่างวันที่ ๑- ๓๐ เมษายน ของทุกปี

๑.๓ ผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

๑.๓.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

๑.๓.๒ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) สมรรถนะหลัก

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การทำงานเป็นทีม

๒) สมรรถนะประจำสายงาน

- การออกแบบการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน

๑.๓.๓ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน โดยพิจารณาจาก

- การจัดการเรียนรู้
- การพัฒนาวิชาการ
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน

การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้พิจารณาจากการปฏิบัติจริง และ เอกสารรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอ

๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้านจาก กรรมการทั้ง ๓ คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๑.๕ วิธีการดำเนินการ

๑) ให้พนักงานครูเทศบาลที่ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ ๑ ครั้ง โดยส่ง คำขอรับการประเมินตามแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน หรือระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

๓) ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้าน การศึกษาของเทศบาล

- ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นขอรับการประเมิน

- พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ

ทั้งนี้ ให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ. พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔) ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายนหรือวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของปีนั้น ๆ แล้วแต่กรณี โดยให้ประเมินให้ครบทุกด้าน พร้อมบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

๕) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เทศบาลนำผลการประเมินตามแบบรายงานสรุปผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอขอ และผลการพิจารณาของ ก.ท.จ. ถือเป็นอันสิ้นสุด ทั้งนี้ ก่อนเสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินและการดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

๑.๖ การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการ โดยกำหนดวันที่มีผลดังนี้

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ของปีที่ยื่นขอ

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ของปีที่ยื่นขอ

- กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อไป ทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนเมษายน จะยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป และผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

๑.๗ การรายงานผลการแต่งตั้ง

ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน ๕ วันทำการนับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง

(๒) หนังสือสำนักงาน ก.ท. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๔๐๙.๔/๑๔๓๓ เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือกกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๔ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือกกรณีพิเศษ/สอบแข่งขัน

ข้อ ๒ ตรวจสอบว่าเป็นปริญญาทางการศึกษา ๗ สาขา ดังต่อไปนี้หรือไม่ ถ้าใช่ ไม่ต้องนับจำนวนหน่วยกิต

(๑) การศึกษา

(๒) ครุศาสตร์

(๓) ศึกษาศาสตร์

(๔) ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

(๕) วิทยาศาสตร์ (ศึกษาศาสตร์...) หรือ (ศึกษาศาสตร์การสอน...) หรือ (การสอน...)

(๖) ศิลปะศาสตร์ (ศึกษาศาสตร์...) หรือ (ศึกษาศาสตร์การสอน...)

บัญชีรายชื่อพนักงานครูเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่ง ครู คศ.1 ที่เสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.พ.จ.อุดรธานี
เพื่อให้มีวิทยฐานะ ระดับชำนาญการ (ครู คศ.2) ในการประชุมครั้งที่ 7/2560 วันอังคารที่ 25 กรกฎาคม 2560

อปท./สถานศึกษา ชื่อ - สกุล เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง / อันดับ อัตราเงินเดือน (ณ 1 เม.ย. 60)	คุณวุฒิการศึกษา ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ	ว/ด/ป ดำรงตำแหน่ง คศ.1	ว/ด/ป ที่ยื่นขอรับกาประเมิน	รายละเอียดการประเมินวิทยฐานะชำนาญการ			วันที่มีผลในการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.2	มติ ก.พ.จ. อุดรธานี
					ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3		
อ.ลับแล									
พ.ต.ศรีพนมมาศ									
โรงเรียนเทศบาลศรีพนมมาศพิทยากร									
นางสาวรุ่งนภา กำสมุทร์	ครู คศ.1 เงินเดือน 22,890.-บาท	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	1 ธันวาคม 2555	7 เมษายน 2560	82.30	81.70	83.00	ครู คศ.2 1 พฤษภาคม 2560	เห็นชอบ
เลขที่ตำแหน่ง 29012-2		มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)						อัตราเงินเดือน 22,940 บาท	
		มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี สำเร็จการศึกษาวันที่ 30 พฤศจิกายน 2556							
		ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เลขที่ 58301681267917 ใช้ได้ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2563							

5/2

(๗) คณะกรรมการศาสตรบัณฑิต วิชาเอกคหกรรมศาสตรบัณฑิต เกษตรศาสตรบัณฑิต วิชาเอกเกษตรศึกษา และบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

(๓) หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๖/๖๒๒ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ แจ้งว่าคุณวุฒิการศึกษาที่ ก.ค.ศ. รับรอง ได้แก่ ปริญญาทางการศึกษา ๗ สาขา ดังนี้ (๑) การศึกษา (๒) ครุศาสตร์(๓) ศึกษาศาสตร์ (๔) ครุศาสตร์อุตสาหกรรม (๕) วิทยาศาสตร์ (ศึกษาศาสตร์...) หรือ (ศึกษาศาสตร์ การสอน...)หรือ (การสอน...) (๖) ศิลปะศาสตร์ (ศึกษาศาสตร์...) หรือ (ศึกษาศาสตร์การสอน...) (๗) คหกรรมศาสตรบัณฑิตวิชาเอกคหกรรมศาสตรศึกษา เกษตรศาสตรบัณฑิต วิชาเอกเกษตรศึกษา และบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจศึกษา

๔. ข้อพิจารณา

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติพนักงานครูเทศบาล ราย นางสาวรุ่งนภา กำสมุทร์ ตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ ร.ร.เทศบาลศรีพนมมาศพิทยากร แล้ว ปรากฏดังนี้

๔.๑ ยื่นแบบเสนอขอรับการประเมินของพนักงานครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการ (แบบ วฐ.๑ และ วฐ.๒) วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๐

๔.๒ คำสั่งเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ ที่ ๑๖๖/๒๕๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของพนักงานครูเพื่อให้มีวิทยฐานะชำนาญการฯ (รอบ ๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐) ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐ และคณะกรรมการฯ ดำเนินการประเมินตามแบบ วฐ.๔ เมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ได้ผ่านการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ , ด้านคุณภาพ การปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เรียบร้อยแล้ว จึงมีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อให้มี วิทยฐานะ ระดับชำนาญการ โดยได้ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐ และได้ คณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ , ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จากกรรมการทั้ง ๓ คน แต่ละด้านเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ. กำหนด โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป รายละเอียด ปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

ประธาน : ๕.๙ ขอความเห็นชอบในการแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง ครูผู้ช่วย

ให้ดำรงตำแหน่ง ครู อัตราเงินเดือน อันดับ คศ. ๑ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามที่ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ได้มีมติในคราวการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๘ ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ มีมติเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งครูอัตราจ้างให้ดำรงตำแหน่งพนักงานครู เทศบาล ตำแหน่งครูผู้ช่วย โรงเรียนเทศบาลศรีพนมมาศพิทยากร ทต.ศรีพนมมาศ ราย น.ส.นิสรา อาสาหม้อ และให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ณ เทศบาลที่บรรจุ และแต่งตั้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลศรีพนมมาต ได้เสนอเอกสารรายงานผลการผ่านการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มของพนักงานครูเทศบาล ราย นางสาวชนิสรา อาสาหม้อ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เพื่อขอรับความเห็นชอบให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑

๓. ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙

๔.๔.๗ การบรรจุแต่งตั้ง

ให้เทศบาลดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษเรียงลำดับที่ ตามบัญชีรายชื่อผู้คัดเลือกได้ ซึ่งมีอายุบัญชีระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ปรากฏตามประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขว่าด้วยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ณ เทศบาลที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๑ และสามารถโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งเดียวกันหรือตำแหน่งอื่นในสังกัดเทศบาลเดิมหรือเทศบาลอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ สำหรับกรณีการโอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง ณ ส่วนราชการอื่นที่มีชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้โอนย้ายได้เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๕๙

๑. ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในตำแหน่งครูผู้ช่วย เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปี นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดท้ายหลักเกณฑ์นี้

๒. การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลายี่สิบสองปีตามปีปฏิทิน

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดได้ลาคลอดบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลเป็นระยะเวลาเกินกว่าเก้าสิบวัน ไม่ให้นับระยะเวลาการลาที่เกินเก้าสิบวันดังกล่าว รวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๓. ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ครูผู้ช่วยทราบถึงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผนหลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะพลเมืองดี และหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๔. ให้เทศบาลมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนา-
อย่างเข้มได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และสิ่ง ๗ ให้แก่สถานศึกษาทุกตำบล

๕. ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ และพนักงานครูเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงดูแลระหว่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกรรมการและเลขานุการ

๖. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุง และพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย ดังนี้

๖.๑ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดท้ายหลักเกณฑ์ และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และรายงานให้นายกเทศมนตรีทราบ เพื่อพิจารณาดังนี้

๖.๑.๑ กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด (ครั้งที่ ๑ - ๔ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๕๐ และครั้งที่ ๕ - ๘ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๖๐) หากนายกเทศมนตรีเห็นว่าควรทบทวนผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มไปพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลสั่งให้ครูผู้ช่วยนั้นออกจากราชการ

๖.๑.๒ กรณีที่ครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และนายกเทศมนตรีมีความเห็นเช่นเดียวกับคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลสั่งให้ครูผู้ช่วยนั้นออกจากราชการ

๖.๑.๓ กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไปจนครบสองปี

๖.๒ เมื่อครบเวลาสองปีให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสรุปผลการประเมินตามแบบสรุปท้ายหลักเกณฑ์ต่อนายกเทศมนตรี เพื่อเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท. เรื่อง การแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

“ในกรณีที่เทศบาลมีผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลา ๒ ปี และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูภายหลังจากวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ใช้บังคับ (วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑) ให้กำหนดวันที่มีผลในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ มีผลนับตั้งแต่วันที่ถัดจาก

วันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนด”

๔. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ทต.ศรีพนมมาศ อ.ลับแล ได้ดำเนินการเป็นไปตาม ข้อ ๔.๔.๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ จึงเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูรับเงินเดือน อันดับ คศ.๑ ราย นางสาวชนิสรา อาสาหม้อ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ ทต.ศรีพนมมาศ ออกคำสั่งให้พนักงานครูเทศบาลรายดังกล่าว ซึ่งผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ปี ให้ดำรงตำแหน่ง ครู คศ.๑

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

ประธาน : มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่

นายชำนาญ เกิดสง : ๑. ตามที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้พิจารณาจากเหตุผลความจำเป็นประกอบกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่า ทต.วังกะพี้ เสนอขอยุบเลิกส่วนราชการ จำนวน ๓ ส่วน ประกอบด้วย กองวิชาการและแผนงาน กองการประปา และหน่วยตรวจสอบภายใน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากตั้งแต่เทศบาลตำบลวังกะพี้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน แต่อย่างไร ประกอบกับการยุบเลิกส่วนราชการดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อการบริหารสาธารณะแก่ประชาชนในเขตพื้นที่โดยนำเอาภารกิจและบุคลากรที่ถูกยุบเลิกส่วนราชการ ไปไว้ในส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และมีลักษณะงานใกล้เคียงกับส่วนราชการ ที่ถูกยุบเลิกโดยในการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่งเป็นไปตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/๑๕๔ จึงเห็นชอบให้เทศบาลตำบลวังกะพี้ ยุบเลิกส่วนราชการตามที่เสนอขอและรายงานให้ ก.ท. พิจารณาตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๕๙ และ ๒๕๙/๑

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.ท. แจ้งว่า ได้ตรวจสอบรายละเอียดข้อมูลที่น่าเสนอแล้วเห็นว่า ยังขาดข้อมูลที่สำคัญบางประการ ดังนั้น จึงขอให้จัดส่งข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ใช้ประกอบการพิจารณา ดังนี้

(๑) ผลกระทบจากการยุบเลิกส่วนราชการโดยแยกประเด็น ดังนี้

๑.๑ ด้านเหตุผลความจำเป็น

๑.๑.๑ ได้จัดตั้งส่วนราชการตั้งแต่เมื่อใดและการยุบเลิกผลกระทบต่อผู้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือไม่

ข้อมูลครูผู้ช่วยที่ได้รับการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนารวม 2 ปี สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คค.1
 เสนอ ก.ท.จ.อุดรดิตต์ พิจารณาให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 7/2560 วันอังคารที่ 25 เดือนกรกฎาคม 2560

ที่	อพท. โรงเรียน ชื่อ - สกุล (เลขที่ตำแหน่ง)	ว/ด/ป ที่ได้รับ การบรรจุแต่งตั้ง ตาม มติ ก.ท.จ.อุดรดิตต์ และ วุฒิการศึกษา	อัตราเงินเดือน ปัจจุบัน / ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ	ผลคะแนนประเมิน (จำนวน 8 ครั้ง)								วันที่มีผลในการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง ครู รับเงินเดือนอันดับ คค.1 ไม่ก่อนวันที่
				ครั้งที่ 1 (ร้อยละ 50)	ครั้งที่ 2 (ร้อยละ 50)	ครั้งที่ 3 (ร้อยละ 50)	ครั้งที่ 4 (ร้อยละ 50)	ครั้งที่ 5 (ร้อยละ 60)	ครั้งที่ 6 (ร้อยละ 60)	ครั้งที่ 7 (ร้อยละ 60)	ครั้งที่ 8 (ร้อยละ 60)	
1	อ.ลับแล ทศศรีพนมมาศ โรงเรียนเทศบาลศรีพนมมาศ พิทยากร	1 มิถุนายน 2558 (มติ ก.ท.จ.อุดรดิตต์ ครั้งที่ 4/2558 เมื่อ 17 เม.ย. 2558) ครุศาสตรบัณฑิต (สังคมศึกษา) สถาบันราชภัฏอุดรดิตต์	17,690 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เลขที่ 58301680765271 ใช้ได้ถึง 15 ก.พ. 2563	66.66	68.43	70.21	71.98	73.75	75.53	77.31	79.08	1 มิถุนายน 2560 อัตราเงินเดือน 17,910 บาท

25/7/20

๑.๑.๓ หากยุบเลิกส่วนราชการแล้วภารกิจส่วนราชการใดจะเป็นผู้รับผิดชอบและ
อัตรากำลังที่มีอยู่จะดำเนินการอย่างไร

๑.๒ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ก่อนและหลังยุบเลิกส่วนราชการโดยคำนวณแยกส่วนราชการที่ยุบเลิก

(๒) ข้อมูลปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี

(๓) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ และประจำปี ๒๕๖๐

ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นควรแจ้ง
ทต.วังกะพี้ พิจารณาดำเนินการต่อไป

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

๒.การประชุม ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๐ เป็นวันอังคารที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐

มติที่ประชุม - รับทราบ

.....

ประธาน : - มีคณะกรรมการท่านใดเสนอเรื่องอื่นๆ อีกหรือไม่ หากไม่มีขอขอบคุณขอปิดประชุม
ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ชำนาญ เกิดส่ง

ผู้จตุรายนงานการประชุม

(นายชำนาญ เกิดส่ง)

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

เจริญชัย นพชาติสฤติย์

ผู้ตรวจจตุรายนงานการประชุม

(นายเจริญชัย นพชาติสฤติย์)

เลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

