

สำเนา

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓

วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ (ชั้น ๓) ศาลากลางจังหวัดอุตรดิตถ์

.....

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น. ปิดประชุมเวลา ๑๒.๒๐ น.

ผู้มาประชุม

๑. นายพิภัช ประจันเขตต์	รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์	เป็นประธาน
๒. นายเอกชัย สุขก้อน	แทนปลัดจังหวัดอุตรดิตถ์	
๓. นายอมรศักดิ์ ปิ่นทอง	ศึกษาธิการจังหวัดอุตรดิตถ์	
๔. นางสาวสุญา การงาน	คลังจังหวัดอุตรดิตถ์	
๕. นายศุภมิตร ปาณรูป	แทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์	
๖. นายรังสฤษฏ์ ศรีเมือง	แทนโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์	
๗. นายสมหวัง น้อยมาต่วน	ประธานสภาเทศบาลตำบลบ้านเกาะ	
๘. นายเจษฎา ศรีติสุด	นายกเทศมนตรีตำบลศรีพนมมาศ	
๙. นายพรหมพิสิทธิ์ รักษาพรหมณ์	ปลัดเทศบาลตำบลป่าเช่า	
๑๐. นายวิเศษ ปัญญาจิรัฎฐ์	ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา	
๑๑. นายเกรียงไกร ศิริเจริญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	
๑๒. นายพิทยา วงษ์ยอด	ผู้ทรงคุณวุฒิ	
๑๓. นายวิโรจน์ โกฎแสง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	
๑๔. นายสุรพล วรรณกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	
๑๕. นายประจักษ์ร์ จำนงค์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายสมาน คลังคง	ประธานสภาเทศบาลตำบลทองแสนขัน	ติดราชการ
๒. นายเอกสิทธิ์ พรหมน้อย	นายกเทศมนตรีตำบลคิ่งตะเกา	ติดราชการ
๓. นายโกวิท เทศเกตุ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติดภารกิจ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายวิษณุธวัช อัจฉริยฉัตร	เลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๒. นายชำนาญ เกิดสง	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๓. นางพิมพ์ภาพร อินทร์จันทร์	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๔. นางนภานาถ สุขดิษฐ์	ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์มาครบองค์ประชุมแล้ว นายพิภัช ประจันเขตต์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นประธานการประชุม ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังนี้ ๓๗
ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ประธาน : - เนื่องจากผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์ (ประธาน ก.ท.จ.อุตรดิตถ์) ติดราชการ ผมนายพิภัช ประจันเขตต์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์ รักษาราชการแทน ทำหน้าที่ประธานการประชุมในวันนี้ การประชุมวันนี้เป็นการประชุมครั้งสุดท้ายของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่จะครบวาระการดำรงตำแหน่ง ซึ่งจังหวัดอุตรดิตถ์ จัดให้มีการคัดเลือกผู้ที่สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในวันพุธที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ในนามของจังหวัดอุตรดิตถ์ ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ร่วมงานในการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของเทศบาล สำหรับท่านใดที่มีความประสงค์ที่จะมาคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคงจะได้ร่วมงานอีกครั้ง

.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

ประธาน : การประชุมครั้งที่แล้วเป็นการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ ทางฝ่ายเลขานุการ ได้จัดส่งให้ท่านคณะกรรมการฯ ได้ตรวจสอบล่วงหน้าแล้ว จึงขอให้ที่ประชุมตรวจสอบว่า มีตรงไหนจะแก้ไขหรือไม่ หากไม่มีท่านใดขอแก้ไขถือว่าที่ประชุมรับรอง หากพบข้อความที่ต้องแก้ไขภายหลังให้แจ้งแก้ไขที่ฝ่ายเลขานุการ

มติที่ประชุม : รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว (ไม่มี)

มติที่ประชุม : - รับทราบ

.....

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

ประธาน : ๔.๑ หรือการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลกรณีโอนสังกัด ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : สำนักงาน ก.ท. แจ้งว่า ด้วยปรากฏข้อหารือเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาล ผข.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ กรณีเทศบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง โดยคณะกรรมการสอบสวน หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณีเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการและได้เสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาแล้ว ตามข้อ ๘๕ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ และในระหว่างการพิจารณา ของ ก.ท.จ. ปรากฏข้อเท็จจริงว่าพนักงานเทศบาลรายดังกล่าวได้โอนไปสังกัดเทศบาลใหม่ กรณีดังกล่าวจะต้องส่ง รายงานการดำเนินการทางวินัยไปให้นายกเทศมนตรีสังกัดใหม่พิจารณาตามข้อ ๗๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย ดังกล่าว หรือไม่ อย่างไร

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีคณะกรรมการสอบสวน หรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี เห็นว่า พนักงานเทศบาลผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ และได้เสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณา เป็นการดำเนินการโดยชอบ ตามข้อ ๘๕ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ แล้ว กรณีดังกล่าว จึงไม่ต้องส่งเรื่อง ให้นายกเทศมนตรีสังกัดใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาพิจารณาแต่อย่างใด โดย ก.ท.จ. เดิม ต้องส่งรายงานการดำเนินการ ทางวินัยของเทศบาลสังกัดเดิมไปให้ ก.ท.จ. สังกัดใหม่ ซึ่งผู้ถูกกล่าวหาสังกัดอยู่ปัจจุบันเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการ พิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการทำความเห็นเสนอและเมื่อ ก.ท.จ. มีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีสังกัดใหม่สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้เทียบเคียงมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๘

๒. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้ทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติด้วยแล้ว

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

.....

ประธาน : ๔.๒ รายงานตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างของเทศบาล ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและคัดเลือก ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ โดยมีสาระสำคัญ คือ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง ต้องดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอน ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่ง ประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการตามความประสงค์และ ต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. จังหวัด แล้วแต่กรณี ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งตำแหน่งว่างต่อ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด เพื่อรายงาน ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาต่อไป นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ เทศบาลตำบลป่าเป้า รายงานว่า มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง ตำแหน่ง หัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๑ - ๒๑๐๑ - ๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาลเทศบาล ตำบลป่าเป้า เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมโอนไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) เทศบาลตำบลบ่อแก้ว อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยมีความประสงค์จะดำเนินการ สรรหาเอง โดยวิธีการรับโอนสายงานบริหาร เพื่อมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๓๙ กำหนดไว้ว่า เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.๒ เทศบาลตำบลตรอน รายงานว่า มีตำแหน่งสายงานบริหารว่าง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๖ - ๒๑๐๔ - ๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลตรอน เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมลาออกจากราชการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยมีความประสงค์จะดำเนินการสรรหาเอง โดยวิธีการรับโอนสายงานบริหาร เพื่อมาดำรง ตำแหน่งที่ว่าง ซึ่งตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๓๙ กำหนดไว้ว่า เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงาน ตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๓. ข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ พนักงานเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการแล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลใดประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศ วิธีการตามความประสงค์และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวและเทศบาลนั้น ไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแจ้ง ตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหา ต่อไปและให้ถือว่าการดำเนินการเกี่ยวกับ การย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งประเภท

และระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในการนี้ เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

(๒) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้วปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว แต่เทศบาลยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเหลืออยู่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอาจกำหนดให้เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับและมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การรับโอนก็ได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เมื่อดำเนินการแล้วเทศบาลได้ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดและมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือเทศบาลได้ไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้ถือว่าดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้เทศบาลนั้นแจ้งตำแหน่งที่ว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้สงวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

๔. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เทศบาลตำบลป่าเป้า และเทศบาลตำบลตรอน ได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ให้ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ทราบเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ กำหนด

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

.....

แบบสรุปรายงานการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐
กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาเอง
จังหวัดอุดรธานี

ลำดับที่	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	วิธีการสรรหา	จำนวน (อัตรา)	ว/ด/ป ที่ตำแหน่งว่าง
๑	เทศบาลตำบลตรอน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	ต้น	๗๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	รับโอน	๑	ตำแหน่งว่าง ๑ พ.ย. ๒๕๖๓
รวมทั้งสิ้น							๑	

ตรวจสอบข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ).....

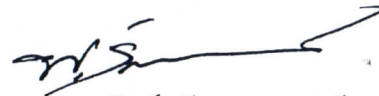
(นายณกร มณีนุท)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลตรอน

แบบรายงานการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐
กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาเอง
เทศบาลตำบลป่าเซ่า อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับ ที่	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	วิธีการสรรหา	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ทต.ป่าเซ่า	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๗๔-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	รับโอน	๑	ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

ตรวจสอบข้อมูลถูกต้อง



(นายพรหมพิชญ์ รักษาพรหมณ์)
ปลัดเทศบาลตำบลป่าเซ่า

ประธาน : ๔.๓ การรายงานตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ
ที่ ๘/๒๕๖๐ เพิ่มเติม ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดส่ง : ด้วยจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้รับแจ้งจากเทศบาลตำบลทุ่งยั้ง อำเภอลับแล รายงานตำแหน่งสายงาน
ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๗ บริหารว่างในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เพื่อใช้ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตามคำสั่ง
หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น
ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ จำนวน ๓ อัตรา โดยมีรายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานที่แนบมาด้วย ซึ่งจังหวัด
อุดรดิตถ์ ได้ส่งแบบรายงานฯ ให้ สส. พิจารณาดำเนินการด้วยแล้ว ทั้งนี้ ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่งบริหารว่าง
ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหาลงในระบบ Google form เรียบร้อยแล้ว

เทศบาลตำบลทุ่งยั้ง อำเภอลับแล จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่

(๑) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่
๗๔ - ๒ - ๐๔ - ๒๑๐๒ - ๐๐๒ กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา

(๒) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและ
สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๖ - ๒๑๐๔ - ๐๐๒ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
จำนวน ๑ อัตรา

(๓) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๕ -
๒๑๐๓ - ๐๐๒ กองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

๒. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้คณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

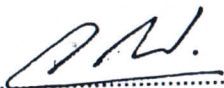
มติที่ประชุม - รับทราบ

.....

แบบสรุปรายงานการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐
กรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา
จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับที่	อพท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ทต.ทุ่งยั้ง	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการคลัง	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๗๔-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	๑	ตำแหน่งว่าง ๑ ก.ค. ๒๕๖๓
๒		หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๗๔-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	๑	ตำแหน่งว่าง ๑ ก.ค. ๒๕๖๓
					รวมทั้งสิ้น	๒	

ตรวจสอบข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ)..... 

(..... นายวิชญ์วัช อัจฉริยฉัตรตรา)

ท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์



ที่ อต ๐๐๒๓.๒/๑ ๒๒๑๗

ศาลากลางจังหวัดอุดรดิตถ์
ถนนประชานิมิตร อต ๕๓๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยั้ง

อ้างถึง หนังสือเทศบาลตำบลทุ่งยั้ง ที่ อต ๕๒๔๐๑/๓๔๔ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่ อต ๐๐๒๓.๒/๑ ๒๒๑๗ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

ตามที่เทศบาลตำบลทุ่งยั้ง ได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ นั้น

จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ส่งรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่งบริหารว่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ลงในระบบ Google form เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษณุ ประจักษ์เขตต์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรดิตถ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๕๕๔๐-๓๐๐๘ ต่อ ๑๒

แบบสรุปรายงานการสรรหาคำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐
กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา
จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับที่	อปท.	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	ทต.ทุ่งยั้ง	ผู้อำนวยการกองช่าง	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๗๔-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	ตำแหน่งว่าง ๑๖ ต.ค. ๒๕๖๓
๒	อบต.ป่าคาย	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	ตำแหน่งว่าง ๙ ต.ค. ๒๕๖๓
					รวมทั้งสิ้น	๒	

ตรวจสอบข้อมูลถูกต้อง

(ลงชื่อ).....
(นายวิชญ์วัช อัจฉริยฉัตร)
ท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์



ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓๕๘

ศาลากลางจังหวัดอุดรดิตถ์
ถนนประชานิมิตร อต ๕๓๐๐๐

๗๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยั้ง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาย

อ้างถึง ๑. หนังสือเทศบาลตำบลทุ่งยั้ง ที่ อต ๕๒๔๐๑/๔๑๘ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒. หนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาย ที่ อต ๗๑๐๐๑/๑๒๖๗ ลงวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่ อต ๐๐๒๓.๒/๑๕๔๕๖ ลงวันที่ ๗๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

ตามที่เทศบาลตำบลทุ่งยั้ง และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาย ได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี เพื่อใช้ในการสอบคัดเลือกและการคัดเลือก ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ นั้น

จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ส่งรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ ได้ดำเนินการบันทึกข้อมูลตำแหน่งบริหารว่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการสรรหา ลงในระบบ Google form เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิษัช ประจันเชษฐ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรดิตถ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๕๕๔๐-๓๐๐๘ ต่อ ๑๒

ประธาน : ๔.๔ ขอยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดส่ง : ด้วยจังหวัดอุดรธานี ได้รับแจ้งจากเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ ว่า ตามที่ได้รายงานตำแหน่งว่าง
ผข.เลขานุการ ก.ท.จ.๓ และส่งแบบคำร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็น
ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากตำแหน่ง
พยาบาลวิชาชีพ ยังไม่มีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้ง แต่อย่างไร และเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ ได้จัดตั้ง
ศูนย์บริการสาธารณสุข เพื่อใช้กับประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลศรีพนมมาศ จึงมีความจำเป็นจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพ
มาปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เพื่อดูแลด้านการบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน ดังนั้น เทศบาลตำบล
ศรีพนมมาศ จึงขอยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และมีความประสงค์ที่จะรับโอน
พนักงานเทศบาลในตำแหน่งดังกล่าวมาปฏิบัติหน้าที่แทนการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ทั้งนี้ จังหวัดอุดรธานีได้รายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบเพื่อพิจารณาดำเนินการ
ต่อไป และเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ จะดำเนินการยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการ
สอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) และสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ดังกล่าวข้างต้น โดยวิธีการอื่นๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดได้ เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้ง
อนุญาตให้ยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กสอ. แล้ว เท่านั้น รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

๒. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้คณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ได้รับทราบแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

.....



ที่ อต ๐๐๒๓.๒/๑ ๒๕๖๒

ศาลากลางจังหวัดอุตรดิตถ์
ถนนประชานิมิตร อต ๕๓๐๐๐

๓๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ ที่ อต ๕๒๑๐๑/๑๐๘๔ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ด้วยจังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รับแจ้งจากเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ อำเภอลับแล ว่า ตามที่ได้รายงานตำแหน่งว่างและส่งแบบคำร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ยังไม่มีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้ง แต่อย่างไรก็ตามและเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ ได้จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขเพื่อให้บริการด้านสาธารณสุขให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลศรีพนมมาศ จึงมีความจำเป็นจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพมาปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุขเพื่อดูแลด้านการบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ จึงขอยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และมีความประสงค์ที่จะรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งดังกล่าวมาปฏิบัติหน้าที่แทนการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพนิช ประจันเขตต์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๕๕๔๐-๓๐๐๘ ต่อ ๑๓

ผู้ประสานงาน-นภานาด สุขดิษฐ์ ๐๔๑-๙๖๒๔๔๓๗



ที่ อต ๐๐๒๓.๒/๑๒๔๒๔

ศาลากลางจังหวัดอุตรดิตถ์
ถนนประชานิมิตร อต ๕๓๐๐๐

๗๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายอำเภอลับแล

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดอุตรดิตถ์ ที่ อต ๐๐๒๓.๒/๑๒๔๒๒ ลงวันที่ ๗๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

ด้วยจังหวัดอุตรดิตถ์ได้รับแจ้งจากเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ ว่า ตามที่ได้รายงานตำแหน่งว่างและส่งแบบคำร้องขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในสายงานประเภทวิชาการ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ยังไม่มีผู้สอบแข่งขันได้มาบรรจุและแต่งตั้ง แต่อย่างไรก็ตามเทศบาลตำบลศรีพนมมาศ ได้จัดตั้งศูนย์บริการสาธารณสุขเพื่อให้บริการด้านสาธารณสุขให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลศรีพนมมาศ จึงมีความจำเป็นจะต้องมีพยาบาลวิชาชีพมาปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข เพื่อดูแลด้านการบริการสาธารณสุขให้กับประชาชน ดังนั้น เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ จึงขอยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และมีความประสงค์ที่จะรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งดังกล่าวมาปฏิบัติหน้าที่แทนการขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้รายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ จะดำเนินการยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสอ.) และสามารถดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวข้างต้น โดยวิธีการอื่น ๆ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดได้ เมื่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งอนุญาตให้ยกเลิกการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสอ. แล้วเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งเทศบาลตำบลศรีพนมมาศทราบต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิพัทธ์ ประจันเชตต์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุตรดิตถ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๕๕๕๐-๓๐๐๘ ต่อ ๑๒

ประธาน : ๔.๕ ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินโครงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร
พ.ช.เลขานุการ ก.ท.จ.๗ ปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ โดยจัดให้
มีการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จำนวน ๕ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหาร
จัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล และกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ
และด้านธรรมาภิบาล ซึ่งจังหวัดอุตรดิตถ์ได้มีคำสั่งจังหวัดอุตรดิตถ์ ที่ ๘๐๗๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
แต่งตั้งคณะทำงานประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓ ตามโครงการประเมิน
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

บัดนี้ จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local
Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ทั้ง ๕ ด้าน (ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล
และกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และด้านธรรมาภิบาล) และ
ได้บันทึกผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA)
ประจำปี ๒๕๖๓ ลงในระบบสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียด
ที่แนบมาด้วยนี้

๓. ขอกฎหมาย

ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น
เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๕๘ ๗๓

ข้อ ๔ เทศบาลที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับ
พนักงานเทศบาลและลูกจ้างไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพอาจเสนอขอรับการประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็น
เงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด
ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

๑.๑ คุณสมบัติ และเงื่อนไขขององค์กร มีดังนี้

(๑) เทศบาลต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
ที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่จะขอรับการประเมิน

(๒) เทศบาลต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team)
ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่ขอรับการประเมินทุกด้าน ๆ ละไม่ต่ำกว่า
ร้อยละ ๖๐

(๓) ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่าย เพื่อการพัฒนา
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่จะขอรับการประเมิน

ทั้งนี้ รายจ่ายเพื่อการพัฒนา หมายถึง รายจ่ายเพื่อการลงทุน ประกอบด้วย ค่าครุภัณฑ์
ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง

(๔) เทศบาลจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ต้องดำเนินการจัดทำ
งบแสดงฐานะการเงิน ปิดบัญชีรายรับ-รายจ่ายเสร็จเรียบร้อย และรายงานผลให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทราบตามที่
ระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด

ในกรณีเทศบาลแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบด้วย

๑.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

- (๑) ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณงบบุคลากร หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราวของเทศบาล หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่เทศบาล และเทศบาลได้นำมาจ่ายเป็นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล
- (๒) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ เทศบาลที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
- (๓) พนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น สำหรับพนักงานจ้างต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

- (๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน
- ๑) ให้เทศบาลยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเดือนกันยายนของทุกปี
- ในกรณีที่มีเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นตามที่เห็นสมควร
- ๒) ให้เทศบาลเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ และโครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ตามมิติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล และเทศบาลร่วมกันพิจารณากำหนดตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนเพื่อใช้ในการประเมิน

(๒) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------------|
| ๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.
ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | เป็นประธาน |
| ๒) กรรมการผู้แทนเทศบาล
ใน ก.ท.จ. ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| ๓) ผู้แทนส่วนราชการใน ก.ท.จ.
ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| ๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษาที่มีประสบการณ์
ด้านการประเมินผล ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน | เป็นอนุกรรมการ |
| ๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน
มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตามแบบประเมิน | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการท้ายประกาศนี้ และรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๓) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มีคะแนนทั้งหมดจำนวน ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

- ๑) ส่วนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด จำนวน ๙๐ คะแนน แบ่งเป็น

- มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผล คะแนน ๓๐ คะแนน
- มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ คะแนน ๒๕ คะแนน
- มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพ คะแนน ๑๕ คะแนน
- มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร คะแนน ๒๐ คะแนน

รายละเอียดตัวชี้วัดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

๒) ส่วนที่ ๒ คะแนนสัดส่วนของผลคะแนนการประเมินมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของทุกด้านรวมกัน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตามสัดส่วน ดังนี้

ผลคะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
มากกว่า ๘๐ คะแนนขึ้นไป	๑๐
มากกว่า ๗๕ - ๘๐ คะแนน	๘
มากกว่า ๗๐ - ๗๕ คะแนน	๖
มากกว่า ๖๕ - ๗๐ คะแนน	๔
ตั้งแต่ ๖๐ - ๖๕ คะแนน	๒
ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	๐

(๔) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๑) ให้เทศบาลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม แบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณ ที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป

๒) ให้เทศบาลจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อสถาบัน การศึกษาที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามมิติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับเทศบาลทราบ

๓) ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในปีที่ขอรับการประเมินเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้คณะกรรมการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) ให้อนุกรรมการประเมินออกตรวจและประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมรายงานผล การตรวจประเมิน และเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๔. ข้อเสนอ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ได้รับทราบผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม - รับทราบ

.....



ประกาศจังหวัดฉะเชิงเทรา

เรื่อง ประกาศผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามโครงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้งว่าจะดำเนินการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓ ตามโครงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อดำเนินการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และด้านธรรมาภิบาล ซึ่งจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีคำสั่งจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ ๘๐๗๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ แต่งตั้งทีมประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓ ตามโครงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ เพื่อดำเนินการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓

บัดนี้ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ดำเนินการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓ ตามโครงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ทั้ง ๕ ด้าน (ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง ด้านการบริการสาธารณะ และด้านธรรมาภิบาล) และได้บันทึกผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ ลงในระบบสารสนเทศของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เสร็จเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น จึงขอประกาศผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๓ ตามโครงการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี ๒๕๖๓ (คะแนนการประเมินแต่ละด้าน ทั้ง ๕ ด้าน) ให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ทราบต่อไป รายละเอียดผลการประเมินฯ ปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพิษณุ ประจักษ์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา

แบบรายงานผลการประเมินประสิทธิภาพของ อปท. ประจำปี 2563

(คะแนนรวม 5 ด้าน)

ทุกประเภท อปท.

ข้อมูล ณ วันที่ 28/10/2563

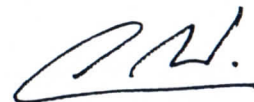
ลำดับที่	จังหวัด	ประเภทอปท.	ชื่อ อปท.	อำเภอ	ด้านที่ 1		ร้อยละ	ด้านที่ 2		ร้อยละ	ด้านที่ 3		ร้อยละ	ด้านที่ 4		ร้อยละ	ด้านที่ 5		ร้อยละ	รวมคะแนน 5 ด้าน		คิด เป็น ร้อย ละ		
					การบริหารจัดการ			การบริหารงาน บุคคลและกิจการสภา			การบริหารงาน การเงินและการคลัง			การบริการสาธารณะ			ธรรมาภิบาล			คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม
					คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม									
1	อุดรธานี	อบจ.	อุดรธานี	เมืองอุดรธานี	89	115	77.39	99	105	94.29	104	145	71.72	276	285	96.84	50	55	90.91	618	705	87.66		
2	อุดรธานี	เทศบาลเมือง	อุดรธานี	เมืองอุดรธานี	102	110	92.73	92	105	87.62	144	195	73.85	410	420	97.62	53	55	96.36	801	885	90.51		
3	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	ป่าซำ	เมืองอุดรธานี	96	110	87.27	95	105	90.48	184	220	83.64	325	395	82.28	45	55	81.82	745	885	84.18		
4	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	บ้านโคก	บ้านโคก	94	110	85.45	96	105	91.43	132	195	67.69	338	380	88.95	53	55	96.36	713	845	84.38		
5	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	ท่าเสา	เมืองอุดรธานี	73	110	66.36	83	105	79.05	150	220	68.18	208	390	53.33	46	55	83.64	560	880	63.64		
6	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	ทุ่งยั้ง*	ลับแล	96	110	87.27	72	105	68.57	174	215	80.93	333	385	86.49	44	55	80.00	719	870	82.64		
7	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	ท่าสัก	พิชัย	68	110	61.82	84	105	80.00	139	215	64.65	276	390	70.77	34	55	61.82	601	875	68.69		
8	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	ร่วมจิต	ท่าปลา	76	110	69.09	78	105	74.29	101	190	53.16	363	405	89.63	51	55	92.73	669	865	77.34		
9	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	บ้านเกาะ	เมืองอุดรธานี	72	110	65.45	96	105	91.43	160	220	72.73	285	390	73.08	26	55	47.27	639	880	72.61		
10	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	จ้วงาม	เมืองอุดรธานี	87	110	79.09	95	105	90.48	168	220	76.36	237	390	60.77	46	55	83.64	633	880	71.93		
11	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	พระเสด็จ	ลับแล	102	110	92.73	95	105	90.48	189	220	85.91	320	385	83.12	53	55	96.36	759	875	86.74		
12	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	ผาจุก	เมืองอุดรธานี	84	110	76.36	95	105	90.48	150	220	68.18	361	410	88.05	43	55	78.18	733	900	81.44		
13	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	น้ำปาด	น้ำปาด	101	110	91.82	71	105	67.62	162	215	75.35	257	400	64.25	46	55	83.64	637	885	71.98		
14	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	ตรอน	ตรอน	85	110	77.27	85	105	80.95	149	220	67.73	364	395	92.15	44	55	80.00	727	885	82.15		
15	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	โนนเมือง	พิชัย	86	110	78.18	87	105	82.86	135	215	62.79	300	380	78.95	42	55	76.36	650	865	75.14		
16	อุดรธานี	เทศบาลตำบล	ทองแสนขัน	ทองแสนขัน	87	110	79.09	71	105	67.62	166	220	75.45	256	385	66.49	44	55	80.00	624	875	71.31		

ลำดับที่	จังหวัด	ประเภทอปท.	ชื่อ อปท.	อำเภอ	ด้านที่ 1		ร้อยละ	ด้านที่ 2		ร้อยละ	ด้านที่ 3		ร้อยละ	ด้านที่ 4		ร้อยละ	ด้านที่ 5		ร้อยละ	รวมคะแนน 5 ด้าน		คิด เป็น ร้อยละ
					การบริหารจัดการ			การบริหารงาน บุคคลและกิจการสภา			การบริหารงาน การเงินและการคลัง			การบริการสาธารณะ			ธรรมาภิบาล			คะแนน 5 ด้าน		
					คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม	
17	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	ศรีพนมมาศ	ลับแล	106	110	96.36	86	105	81.90	168	210	80	353	400	88.25	51	55	92.73	764	880	86.82
18	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	หัวดง	ลับแล	95	110	86.36	94	105	89.52	143	195	73.33	386	410	94.15	40	55	72.73	758	875	86.63
19	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	ฟากท่า	ฟากท่า	82	110	74.55	91	95	95.79	176	220	80	280	385	72.73	47	55	85.45	676	865	78.15
20	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	จรัญ	ท่าปลา	92	110	83.64	95	105	90.48	158	215	73.49	308	380	81.05	53	55	96.36	706	865	81.62
21	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	ท่าปลา	ท่าปลา	96	110	87.27	88	105	83.81	177	215	82.33	341	390	87.44	49	55	89.09	751	875	85.83
22	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	บ้านแก่ง	ตรอน	92	110	83.64	93	105	88.57	106	220	48.18	290	390	74.36	46	55	83.64	627	880	71.25
23	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	คิ่งตะเกา	เมืองอุตรดิตถ์	87	110	79.09	88	105	83.81	158	220	71.82	289	390	74.10	44	55	80.00	666	880	75.68
24	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	หาดกรวด	เมืองอุตรดิตถ์	74	110	67.27	99	105	94.29	172	220	78.18	279	390	71.54	30	55	54.55	654	880	74.32
25	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	น้ำริด	เมืองอุตรดิตถ์	94	110	85.45	82	105	78.10	141	220	64.09	234	385	60.78	46	55	83.64	597	875	68.23
26	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	วังกะพี้	เมืองอุตรดิตถ์	83	110	75.45	85	105	80.95	178	220	80.91	260	390	66.67	28	55	50.91	634	880	72.05
27	อุตรดิตถ์	เทศบาลตำบล	บ้านด่านนาขาม	เมืองอุตรดิตถ์	85	110	77.27	95	105	90.48	147	220	66.82	320	390	82.05	46	55	83.64	693	880	78.75
28	อุตรดิตถ์	อบต.	สองคอน	ฟากท่า	87	110	79.09	80	105	76.19	167	215	77.67	251	355	70.70	50	55	90.91	635	840	75.60
29	อุตรดิตถ์	อบต.	บ้านคารา	พิชัย	90	110	81.82	78	105	74.29	160	220	72.73	289	350	82.57	46	55	83.64	663	840	78.93
30	อุตรดิตถ์	อบต.	น้ำพี	ทองแสนขัน	92	110	83.64	75	105	71.43	179	215	83.26	239	370	64.59	44	55	80.00	629	855	73.57
31	อุตรดิตถ์	อบต.	ด่านแม่คำมัน	ลับแล	71	110	64.55	83	105	79.05	155	215	72.09	269	375	71.73	26	55	47.27	604	860	70.23
32	อุตรดิตถ์	อบต.	ท่าสัก	พิชัย	56	110	50.91	85	105	80.95	140	220	63.64	270	360	75.00	44	55	80.00	595	850	70.00
33	อุตรดิตถ์	อบต.	สองห้อง	ฟากท่า	81	110	73.64	93	105	88.57	150	215	69.77	262	375	69.87	46	55	83.64	632	860	73.49
34	อุตรดิตถ์	อบต.	หาดจิว	เมืองอุตรดิตถ์	90	110	81.82	82	105	78.10	146	215	67.91	302	355	85.07	48	55	87.27	668	840	79.52
35	อุตรดิตถ์	อบต.	บ้านแก่ง	ตรอน	71	110	64.55	86	105	81.90	132	220	60	305	370	82.43	44	55	80.00	638	860	74.19
36	อุตรดิตถ์	อบต.	วังแดง	ตรอน	98	110	89.09	88	105	83.81	153	215	71.16	305	370	82.43	47	55	85.45	691	855	80.82
37	อุตรดิตถ์	อบต.	ข่อยสูง	ตรอน	83	110	75.45	89	105	84.76	145	215	67.44	298	370	80.54	46	55	83.64	661	855	77.31
38	อุตรดิตถ์	อบต.	หาดสองแคว	ตรอน	83	110	75.45	93	105	88.57	133	220	60.45	302	370	81.62	51	55	92.73	662	860	76.98
39	อุตรดิตถ์	อบต.	ท่าแฝก	น้ำปาด	75	110	68.18	82	105	78.10	135	220	61.36	312	355	87.89	46	55	83.64	650	845	76.92
40	อุตรดิตถ์	อบต.	น้ำหมัน	ท่าปลา	77	110	70.00	97	105	92.38	154	215	71.63	301	375	80.27	38	55	69.09	667	860	77.56

ลำดับที่	จังหวัด	ประเภทอปท.	ชื่อ อปท.	อำเภอ	ด้านที่ 1		ร้อยละ	ด้านที่ 2		ร้อยละ	ด้านที่ 3		ร้อยละ	ด้านที่ 4		ร้อยละ	ด้านที่ 5		ร้อยละ	รวมคะแนน 5 ด้าน		คิด เป็น ร้อยละ		
					การบริหารจัดการ			การบริหารงาน บุคคลและกิจการสภา			การบริหารงาน การเงินและการคลัง			การบริการสาธารณะ			ธรรมาภิบาล			คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม
					คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม		คะแนน ที่ได้	คะแนน เต็ม									
41	อุตรดิตถ์	อบต.	หาดลำ	ท่าปลา	79	110	71.82	91	105	86.67	147	215	68.37	329	375	87.73	46	55	83.64	692	860	80.47		
42	อุตรดิตถ์	อบต.	น้ำไผ่	น้ำปาด	74	110	67.27	78	105	74.29	147	220	66.82	255	365	69.86	46	55	83.64	600	855	70.18		
43	อุตรดิตถ์	อบต.	น้ำไคร้	น้ำปาด	95	110	86.36	83	105	79.05	148	215	68.84	330	365	90.41	46	55	83.64	702	850	82.59		
44	อุตรดิตถ์	อบต.	บ้านฝาย	น้ำปาด	93	110	84.55	85	105	80.95	136	190	71.58	284	365	77.81	51	55	92.73	649	825	78.67		
45	อุตรดิตถ์	อบต.	บ้านเสี้ยว	พากท่า	78	110	70.91	97	105	92.38	164	220	74.55	252	365	69.04	36	55	65.45	627	855	73.33		
46	อุตรดิตถ์	อบต.	บ้านหม้อ	พิชัย	86	110	78.18	89	105	84.76	150	220	68.18	304	370	82.16	40	55	72.73	669	860	77.79		
47	อุตรดิตถ์	อบต.	พญาแมน	พิชัย	94	110	85.45	93	105	88.57	151	220	68.64	349	375	93.07	48	55	87.27	735	865	84.97		
48	อุตรดิตถ์	อบต.	คอรุม	พิชัย	99	110	90.00	98	105	93.33	134	190	70.53	363	375	96.80	53	55	96.36	747	835	89.46		
49	อุตรดิตถ์	อบต.	นาอิน	พิชัย	85	110	77.27	91	105	86.67	134	215	62.33	366	380	96.32	42	55	76.36	718	865	83.01		
50	อุตรดิตถ์	อบต.	บ้านโคก	พิชัย	89	110	80.91	78	105	74.29	138	195	70.77	318	360	88.33	46	55	83.64	669	825	81.09		
51	อุตรดิตถ์	อบต.	ฝายหลวง	ลับแล	89	110	80.91	71	105	67.62	148	215	68.84	237	360	65.83	32	55	58.18	577	845	68.28		
52	อุตรดิตถ์	อบต.	แม่พูล	ลับแล	71	110	64.55	92	105	87.62	180	215	83.72	271	355	76.34	38	55	69.09	652	840	77.62		
53	อุตรดิตถ์	อบต.	ผักขวง	ทองแสนขัน	89	110	80.91	96	105	91.43	141	220	64.09	273	370	73.78	48	55	87.27	647	860	75.23		
54	อุตรดิตถ์	อบต.	พากท่า	พากท่า	84	110	76.36	101	105	96.19	178	215	82.79	291	355	81.97	44	55	80.00	698	840	83.10		
55	อุตรดิตถ์	อบต.	บ้านด่าน	เมืองอุตรดิตถ์	60	110	54.55	93	105	88.57	156	210	74.29	186	375	49.60	37	55	67.27	532	855	62.22		
56	อุตรดิตถ์	อบต.	ไผ่ล้อม	ลับแล	75	110	68.18	97	105	92.38	177	215	82.33	271	370	73.24	42	55	76.36	662	855	77.43		
57	อุตรดิตถ์	อบต.	เด่นเหล็ก	น้ำปาด	84	110	76.36	82	105	78.10	146	215	67.91	148	365	40.55	44	55	80.00	504	850	59.29		
58	อุตรดิตถ์	อบต.	นาขุม	บ้านโคก	77	110	70.00	101	105	96.19	109	190	57.37	293	370	79.19	48	55	87.27	628	830	75.66		
59	อุตรดิตถ์	อบต.	ม่วงเจ็ดต้น	บ้านโคก	77	110	70.00	70	105	66.67	90	190	47.37	265	365	72.60	30	55	54.55	532	825	64.48		
60	อุตรดิตถ์	อบต.	นายาง	พิชัย	87	110	79.09	85	105	80.95	121	195	62.05	297	380	78.16	46	55	83.64	636	845	75.27		
61	อุตรดิตถ์	อบต.	ป่อทอง	ทองแสนขัน	77	110	70.00	82	105	78.10	134	220	60.91	291	370	78.65	46	55	83.64	630	860	73.26		
62	อุตรดิตถ์	อบต.	แสนตอ	เมืองอุตรดิตถ์	77	110	70.00	76	105	72.38	163	215	75.81	239	370	64.59	42	55	76.36	597	855	69.82		
63	อุตรดิตถ์	อบต.	ท่าปลา	ท่าปลา	71	110	64.55	95	105	90.48	172	220	78.18	270	370	72.97	34	55	61.82	642	860	74.65		
64	อุตรดิตถ์	อบต.	ถ้ำล่อง	เมืองอุตรดิตถ์	74	110	67.27	77	105	73.33	134	215	62.33	272	350	77.71	46	55	83.64	603	835	72.22		

ลำดับที่	จังหวัด	ประเภทอปท.	ชื่อ อปท.	อำเภอ	ด้านที่ 1		ร้อยละ	ด้านที่ 2		ร้อยละ	ด้านที่ 3		ร้อยละ	ด้านที่ 4		ร้อยละ	ด้านที่ 5		ร้อยละ	รวมคะแนน 5 ด้าน		คิดเป็นร้อยละ		
					การบริหารจัดการ			การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา			การบริหารงานการเงินและการคลัง			การบริการสาธารณะ			ธรรมาภิบาล			คะแนนที่ได้			คะแนนเต็ม	
					คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม		คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม		คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม		คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม		คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม		คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม			
65	อุตรดิตถ์	อบต.	วังดิน	เมืองอุตรดิตถ์	81	110	73.64	87	105	82.86	165	210	78.57	228	360	63.33	21	55	38.18	582	840	69.29		
66	อุตรดิตถ์	อบต.	น้ำอ่าง	ตรอน	85	110	77.27	78	105	74.29	132	220	60	317	375	84.53	42	55	76.36	654	865	75.61		
67	อุตรดิตถ์	อบต.	นางพญา	ท่าปลา	58	110	52.73	51	105	48.57	126	215	58.6	201	360	55.83	30	55	54.55	466	845	55.15		
68	อุตรดิตถ์	อบต.	ร่วมจิต	ท่าปลา	78	110	70.91	76	105	72.38	161	220	73.18	224	365	61.37	42	55	76.36	581	855	67.95		
69	อุตรดิตถ์	อบต.	แสนตอ	น้ำปาด	91	110	82.73	95	105	90.48	134	220	60.91	286	355	80.56	48	55	87.27	654	845	77.40		
70	อุตรดิตถ์	อบต.	บ่อเบี้ย	บ้านโคก	93	110	84.55	86	105	81.90	162	215	75.35	279	365	76.44	37	55	67.27	657	850	77.29		
71	อุตรดิตถ์	อบต.	โนเมือง	พิชัย	91	110	82.73	93	105	88.57	127	195	65.13	321	370	86.76	40	55	72.73	672	835	80.48		
72	อุตรดิตถ์	อบต.	ท่ามะเฟือง	พิชัย	101	110	91.82	95	105	90.48	138	195	70.77	297	355	83.66	46	55	83.64	677	820	82.56		
73	อุตรดิตถ์	อบต.	ชัยจุมพล	ลับแล	95	110	86.36	74	105	70.48	155	215	72.09	243	370	65.68	43	55	78.18	610	855	71.35		
74	อุตรดิตถ์	อบต.	ป่าคาย	ทองแสนขัน	68	110	61.82	99	105	94.29	140	220	63.64	217	370	58.65	44	55	80.00	568	860	66.05		
75	อุตรดิตถ์	อบต.	บ้านดำนานาขาม	เมืองอุตรดิตถ์	75	110	68.18	94	105	89.52	160	215	74.42	231	375	61.60	34	55	61.82	594	860	69.07		
76	อุตรดิตถ์	อบต.	ขุนฝาง	เมืองอุตรดิตถ์	73	110	66.36	72	105	68.57	138	220	62.73	225	375	60.00	40	55	72.73	548	865	63.35		
77	อุตรดิตถ์	อบต.	ผาเลือด	ท่าปลา	78	110	70.91	72	105	68.57	138	220	62.73	278	355	78.31	46	55	83.64	612	845	72.43		
78	อุตรดิตถ์	อบต.	นานกกก	ลับแล	100	110	90.91	79	105	75.24	137	195	70.26	328	375	87.47	48	55	87.27	692	840	82.38		
79	อุตรดิตถ์	อบต.	ไร่อ้อย	พิชัย	84	110	76.36	88	105	83.81	134	220	60.91	326	365	89.32	44	55	80.00	676	855	79.06		
80	อุตรดิตถ์	อบต.	ห้วยมุ่น	น้ำปาด	49	110	44.55	98	105	93.33	152	220	69.09	237	375	63.20	28	55	50.91	564	865	65.20		

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นายวิชญ์วิรัช อัจฉริยฉัตร)

ท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อพิจารณา

ประธาน : ๕.๑ ขอความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล ลาออกจากราชการ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ๑.๑ เทศบาลตำบลท่าสัก รายงานว่า มีพนักงานเทศบาลรายนายวิภูษิต อินทรชัยศรี ตำแหน่ง ผข.เลขานุการ ก.ท.จ.๑ ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๐ - ๑๑๐๑ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๖๐,๔๕๐ บาท เทศบาลตำบลท่าสัก เกิดวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๐๖ เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๒๘ มีความประสงค์ขอลาออกจากราชการ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป ด้วยเหตุรับราชการนาน ขอรับรองว่า ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยและไม่มีหนี้สินกับทางเทศบาลแต่อย่างใด และนายกเทศมนตรีตำบลท่าสัก ได้พิจารณาแล้วอนุญาตให้พนักงานเทศบาลรายดังกล่าวลาออกจากราชการได้ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ต่อไป

๑.๒ เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ รายงานว่า มีพนักงานครูเทศบาลรายนางสาวรัชณี แข็งหมัด ตำแหน่ง ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๓๓๖ อัตราเงินเดือน ๔๔,๔๙๐ บาท โรงเรียนพนมมาศพิทยากร กองการศึกษา เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ เกิดวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๑๕ เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๓๙ มีความประสงค์ขอลาออกจากราชการ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป เพื่อดูแลกิจการหอพักของครอบครัว ขอรับรองว่า ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนวินัยและไม่มีหนี้สินกับทางเทศบาลแต่อย่างใด และนายกเทศมนตรีตำบลศรีพนมมาศ ได้พิจารณาแล้วอนุญาตให้พนักงานครูเทศบาลรายดังกล่าวลาออกจากราชการได้ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ต่อไป

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์หรือ การอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. จังหวัดก่อน

มาตรา ๒๓ วรรคท้ายให้นำความในมาตรา ๑๐.... และมาตรา ๑๕... มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือ นายกเทศมนตรี 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

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า การขอลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลทั้งสองรายดังกล่าว เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๕ (ก) ที่กำหนด

(๑) นายเทศมนตรีตำบลท่าสัก ได้พิจารณาแล้ว อนุญาตให้พนักงานเทศบาลรายนายวิภูษิต อินทร์ชัยศรี ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๐ - ๑๑๐๑ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๖๐,๔๕๐ บาท เทศบาลตำบลท่าสัก ลาออกจากราชการได้ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ แต่สำหรับการออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ก่อน

(๒) นายเทศมนตรีตำบลศรีพนมมาศ ได้พิจารณาแล้ว อนุญาตให้พนักงานครูเทศบาลรายนางสาวรัชณี แข็งหมัด ตำแหน่ง ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๓๓๖ อัตราเงินเดือน ๔๔,๔๙๐ บาท โรงเรียนพนมมาศ กองการศึกษา เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ ลาออกจากราชการ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ แต่สำหรับการออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ก่อน

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลทั้งสองราย พ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

ประธาน : ๕.๒ การโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดส่ง : ด้วยจังหวัดอุดรธานีได้รับรายงานการโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ในสังกัด ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๑ เทศบาลเมืองอุดรดิตต์ เทศบาลตำบลผาจุก เทศบาลตำบลจี่วังาม เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ เทศบาลตำบลหัวดง และเทศบาลตำบลน้ำปาด จำนวน ๗ ราย เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิตต์ โดยต้นสังกัดให้การรับรองว่า พนักงานเทศบาลที่ขอโอนดังกล่าวข้างต้น มีความรู้ ความประพฤติดี ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวน หรือถูกลงโทษทางวินัย หรือต้องหาคดีอาญา และไม่มีหนี้สินผูกพันกับต้นสังกัดแต่อย่างใด ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ได้ยินยอมให้โอนและรับโอนเรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดปรากฏตามบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

กรณีการให้โอน

(๑) นางสาวจิรสุดา อิ่มหน้า ตำแหน่ง ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๒๓๔ อัตราเงินเดือน ๓๔,๒๘๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๖๓) วุฒิ วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาการคอมพิวเตอร์) โรงเรียนเทศบาลวัดท้ายตลาด กองการศึกษา เทศบาลเมืองอุดรดิตต์ จังหวัดอุดรดิตต์ มีความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๔๐ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๑๙๑ โรงเรียนเทศบาลวัดเหมืองแดง กองการศึกษา เทศบาลเมืองแพร์ อำเภอเมืองแพร์ จังหวัดแพร์ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างดังกล่าวไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ กสธ. สอบแข่งขันฯ แต่อย่างใด ซึ่งหน่วยงานทั้งสองแห่ง กำหนดวันให้โอนในวันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

(๒) นางสาวพิมพ์พิศา สุทินกรณ์ ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๓๘๐๘ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๖,๖๐๐ บาท วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์) กองการศึกษา เทศบาลตำบลผาจุก มีความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง พนักงานครูเทศบาล สายงานการสอนที่ว่าง ตำแหน่ง ครู (คศ.๑) ตำแหน่งเลขที่ ๔๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๑๐๑ โรงเรียนไท่จง (เทศบาล ๓) กองการศึกษา เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตำแหน่งว่างดังกล่าวไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ กสธ. สอบแข่งขันฯ แต่อย่างใด และได้ผ่านการประเมินการย้ายเปลี่ยนสายงานจากผู้บังคับบัญชาแล้วด้วยคะแนน ๘๖ ซึ่งหน่วยงานทั้งสองแห่ง กำหนดวันให้โอนในวันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

(๓) นายพิศิษฐ์ สิงห์เหาะ ตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๑ - ๓๑๐๔ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๘๐ บาท วุฒิ ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลน้ำปาด มีความประสงค์ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๔๐ - ๒ - ๐๑ - ๓๑๐๓ - ๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร่องวาง จังหวัดแพร์ ตำแหน่งว่างดังกล่าวไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ กสธ. สอบแข่งขันฯ แต่อย่างใด ซึ่งหน่วยงานทั้งสองแห่ง กำหนดวันให้โอนในวันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

กรณีการรับโอน

(๔) นางสาวกรณษา เก้าทอง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๓ - ๐๔ - ๔๒๐๔ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๓,๕๐๐ บาท วุฒิ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) บริหารธุรกิจ (การบัญชี) และบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาย อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุดรดิตต์ มีความประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๔ - ๔๒๐๔ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๓,๕๐๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลจี่วังาม อำเภอเมืองอุดรดิตต์ จังหวัดอุดรดิตต์ ซึ่งหน่วยงานทั้งสองแห่ง กำหนดวันให้โอนในวันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

(๕) นางมนัญญา จอมประเสริฐ ตำแหน่ง ครู (คศ.๒) ตำแหน่งเลขที่ ขร.กพ.๒๒ (ป) อัตราเงินเดือน ๓๕,๐๕๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๖๓) วุฒิ ศีลศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา) และครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) โรงเรียนกิงเพชร สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร มีความประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอนที่ว่าง ตำแหน่ง ครู (คศ.๒) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๐๖๘ โรงเรียนเทศบาลท่าอิฐ กองการศึกษา เทศบาลเมืองอุดรดิตต์ อำเภอเมืองอุดรดิตต์ จังหวัดอุดรดิตต์ ตำแหน่งว่างดังกล่าวไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ กสธ. สอบแข่งขันฯ แต่อย่างใด ซึ่งหน่วยงานทั้งสองแห่ง กำหนดวันให้โอนในวันจันทร์ที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

(๖) นางสาวธนพร ภาสกรวิวัฒน์ ตำแหน่ง ครู (คศ.๒) ตำแหน่งเลขที่ ๖๑ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๑๖๕ อัตราเงินเดือน ๒๖,๖๗๐ บาท (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) วุฒิ ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) และศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) โรงเรียนเทศบาลบ้านมหาชัย (อนุสุทธราชบุรี) กองการศึกษา เทศบาลนครสมุทรสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มีความประสงค์ขอลโอนมาดำรงตำแหน่ง ครู (คศ.๒) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๓๘๔ อัตราเงินเดือน ๒๖,๖๗๐ บาท โรงเรียนเทศบาลหัวดวง (ป.พิทักษ์) กองการศึกษา เทศบาลตำบลหัวดวง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ซึ่งหน่วยงานทั้งสองแห่ง กำหนดวันให้โอนในวันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

กรณีการให้โอน รับโอน

(๗) นางฐิติมา คล้ายชม ตำแหน่ง ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๓๔๖ อัตราเงินเดือน ๓๕,๘๔๐ บาท (๑ เมษายน ๒๕๖๓) วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) และศึกษามหาบัณฑิต (คณิตศาสตร์) โรงเรียนพนมมาศพิทยากร กองการศึกษา เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ มีความประสงค์ขอลโอนมาดำรงตำแหน่ง ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๑๘๘ อัตราเงินเดือน ๓๕,๘๔๐ บาท โรงเรียนเทศบาลวัดคลองโพธิ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์ ซึ่งหน่วยงานทั้งสองแห่ง กำหนดวันให้โอนในวันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลและที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๕๒ การโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกันโดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๖๗ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๕๒ (๒) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างและประสงค์ขอลโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอนโดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๑๖๘ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๕๒ (๓) นายกเทศมนตรีที่จะรับโอนและนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องต้องให้ความยินยอมในการโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลอื่น หรือองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๑๖๘ (๑) การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๕๒ (๔) กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้นั้นสมัครใจ โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลหรือองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๑๖๘ (๒) การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๕๒ (๕) นายกเทศมนตรีอาจรับโอนหรือย้ายผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

พนักงานเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมตามข้อ ๑๕๒ หากประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับการแต่งตั้งในองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้โอนไปองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว โดยการออกคำสั่งให้โอนต่อเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว

ข้อ ๑๖๙ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลและการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรีหรือผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลตามหลักความสมัครใจได้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๗๐ ทวิ การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อเทศบาลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนให้ส่วนราชการอื่น ที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทราบ

ข้อ ๑๗๑ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) ข้าราชการประเภทอื่น หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ ๑๕๓ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ให้เทศบาล และส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกันเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนด ในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๗๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๑๗๑ (๒) (ข) กระทำได้โดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดที่ออกโดยผู้มีอำนาจในการออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง ตามที่กฎหมายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทนั้นๆ กำหนดว่า ผู้นั้นมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับ ตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภท อำนวยการท้องถิ่น หรือสายงานบริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับที่สูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด ๑ ว่าด้วย การคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๗๔ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ ๑๗๒ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายกเทศมนตรี ที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบ การรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้กำหนด

ข้อ ๑๗๕ การได้รับเงินเดือนและการได้รับเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปและ หลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น”

ข้อ ๔ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการ หรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิม ไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามบทบังคับในมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์เดิมจนแล้วเสร็จ

๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการให้โอนและการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งชักซ้อมแนวทางการให้โอนและการรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

(๑) การเสนอเรื่องการให้โอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การรับโอนข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการต้นสังกัดเดิมและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการที่ประสงค์รับโอนทั้งสองแห่งประสานกันและกำหนดวันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) ในคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกัน เพื่อนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) การออกคำสั่งรับโอนและการออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเดิม (ให้โอน) ตามมติคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์รับโอนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเดิม พิจารณาออกคำสั่งรับโอนและออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งและหน้าที่เดิม (ให้โอน) ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับทราบมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ทั้งนี้ คำสั่งรับโอนและคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม (ให้โอน) ต้องมีผลในวันเดียวกันกับที่เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบตามข้อ ๑

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า การโอนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๗ ราย ในสังกัดเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ เทศบาลตำบลผาจุก เทศบาลตำบลวังงาม เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ เทศบาลตำบลหัวดง และเทศบาลตำบลน้ำปาด เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อโปรดพิจารณา ให้ความเห็นชอบให้เทศบาล ที่เกี่ยวข้องประสานการออกคำสั่งการโอนให้มีผลในวันเดียวกันเสร็จแล้วรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติและคำสั่งการโอนให้ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับทราบมติ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ ต่อไป

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

บัญชีการให้ออนพนักงานครูเทศบาล พนักงานเทศบาล เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิตถ์
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด เดิม	ตำแหน่ง / สังกัด ที่แต่งตั้ง	มติ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์
๑	นางสาวจิรสุดา อิ่มหน้า พนักงานครูเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๕๒ - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๓ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๗ - ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ - ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗ - วุฒิวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วิทยาคอมพิวเตอร์) และประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเลขที่ ๖๒๔๐๓๐๗๒๔๖๐๙๖๑ ตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๗	ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๒๓๔ อัตราเงินเดือน ๓๔,๒๘๐ บาท (๑เม.ย.๒๕๖๓) โรงเรียนเทศบาลวัดท้ายตลาด กองการศึกษา เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์	ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๔๐ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๑๙๑ อัตราเงินเดือน ๓๔,๒๘๐ บาท โรงเรียนเทศบาลวัดเหมืองแดง กองการศึกษา เทศบาลเมืองแพร่ อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่	- เห็นชอบ ให้ออนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ มีมติ - ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ ก.สจ. สอบแข่งขันฯ - ทั้งนี้ตั้งแต่วันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒๕

บัญชีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด เดิม	ตำแหน่ง / สังกัด ที่แต่งตั้ง	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๒	นางสาวกรรณา เก้าทอง พนักงานส่วนตำบล ตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๓ - ๐๑ - ๔๒๐๔ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๓,๕๐๐ บาท	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๔ - ๔๒๐๔ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๓,๕๐๐ บาท	- เห็นชอบ ให้รับโอนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ มีมติ - ดูแลบิดา มารดา และดูแลครอบครัว
	เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ ข้อ ๑๗๑ - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ - วุฒิ ปวส. บริหารธุรกิจ (การบัญชี) และการบริหารธุรกิจ (การบัญชี)	กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าคาย อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์	กองคลัง เทศบาลตำบลวังงาม อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์	- ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ ก.สธ. สอบแข่งขันฯ - ทั้งนี้ตั้งแต่วันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓
๓	นางมัญญา จอมประเสริฐ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๗๑ - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๗ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๗ - ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ - วุฒิ ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ประถมศึกษา) และ และครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเลขที่ ๖๓๔๐๓๐๖๑๔๕๐๘๓๖ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๘	ครู (คศ.๒) ตำแหน่งเลขที่ ขรว.กพ.๒๒ (ป) อัตราเงินเดือน ๓๕,๐๕๐ บาท (๑ เม.ย.๖๓) โรงเรียนกิ่งเพชร สำนักงานเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร	ครู (คศ.๒) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๐๖๘ อัตราเงินเดือน ๓๕,๐๕๐ บาท โรงเรียนเทศบาลท่าอิฐ กองการศึกษา เทศบาลเมืองอุตรดิตถ์ อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์	- เห็นชอบ รับโอนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ มีมติ - ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ ก.สธ. สอบแข่งขันฯ - ทั้งนี้ตั้งแต่วันจันทร์ที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒๒

บัญชีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด เดิม	ตำแหน่ง / สังกัด ที่แต่งตั้ง	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๔	นางสาวธนพร ภาสกรวัฒน์ พนักงานครูเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๕๒ - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๕ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๗ - ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ - วุฒิ ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ) และ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเลขที่ ๕๙๒๐๓๐๗๐๑๑๕๐๔๕ ตั้งแต่วันที่ ๖ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๔	ครู (คศ.๒) ตำแหน่งเลขที่ ๖๑ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๑๖๕ อัตราเงินเดือน ๒๖,๖๗๐ บาท (๑ ต.ค.๖๓) โรงเรียนบ้านมหาชัย (อนุกุลราษฎร์) กองการศึกษา เทศบาลนครสมุทรสาคร อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร	ครู (คศ.๒) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๓๘๔ อัตราเงินเดือน ๒๖,๖๗๐ บาท โรงเรียนเทศบาลหัวดง (ป.พีอังกฤษ) กองการศึกษา เทศบาลตำบลหัวดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์	- เห็นชอบ รับโอนได้ตามที่เทศบาล เสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ มีมติ - ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - ไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ ก.สส. สอบแข่งขันฯ - ทั้งนี้ตั้งแต่วันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ - ก.ท.จ.สมุทรสาคร ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ เห็นชอบ

B

บัญชีการให้โอนรับโอน พนักงานครูเทศบาล เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิตถ์
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด เดิม	ตำแหน่ง / สังกัด ที่แต่งตั้ง	มติ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์
๕	นางฐิติมา คล้ายชม พนักงานครูเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๕๒ - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๓ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๔๗ - ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการ เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๓ - ได้รับการแต่งตั้งให้มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๗ - วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์) และการศึกษามหาบัณฑิต และการศึกษามหาบัณฑิต (คณิตศาสตร์) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเลขที่ ๖๒๔๐๓๐๗๒๐๑๔๑๕๕ ตั้งแต่วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๗	ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๓๔๖ อัตราเงินเดือน ๓๕,๘๔๐ บาท (๑เม.ย.๒๕๖๓) โรงเรียนพนมมาศพิทยากร กองการศึกษา เทศบาลตำบลศรีพนมมาศ อำเภอลับแล จังหวัดอุดรดิตถ์	ครู (คศ.๓) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๑๘๘ อัตราเงินเดือน ๓๕,๘๔๐ บาท (๑เม.ย.๒๕๖๓) โรงเรียนเทศบาลวัดคลองโพธิ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์	- เห็นชอบให้โอนและรับโอนได้ตามที่เทศบาล เสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ มีมติ - ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ ก.สส. สอบแข่งขันฯ - ทั้งนี้ตั้งแต่วันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒

บัญชีการให้โอนพนักงานเทศบาล เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด เดิม	ตำแหน่ง / สังกัด ที่แต่งตั้ง	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๖	นางสาวพิมพ์ิศา สุทินกรณ์ พนักงานเทศบาล - ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ ข้อ ๑๗๑ - ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๑ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๑ - วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเลขที่ ๖๐๑๐๙๐๐๐๐๔๑๗๘๖ ตั้งแต่วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ถึงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๕	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๓๘๐๘ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๖,๖๐๐ บาท กองการศึกษา เทศบาลตำบลผาจุก อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์	ครู (คศ.๑) ตำแหน่งเลขที่ ๔๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๕๐๐ - ๑๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๖,๖๐๐ บาท กองการศึกษา โรงเรียนไทรงัง (เทศบาล ๓) เทศบาลตำบลแม่ลาน้อย อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน	- เห็นชอบ ให้โอนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ มีมติ - ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี - ไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ ก.สธ. สอบแข่งขันฯ - ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓
๗	นายพิศิษฐ์ สิงห์เหาะ พนักงานเทศบาล ตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลฯ ข้อ ๑๕๒ - เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - วุฒิ ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๑ - ๓๑๐๔ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๙๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลน้ำปาด อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๑ - ๓๑๐๓ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๙๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลบ้านเวียง อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่	- เห็นชอบ ให้โอนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ มีมติ - ตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลึง ๓ ปี - ไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ ก.สธ. สอบแข่งขันฯ - ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

13

ประธาน : ๕.๓ การโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดส่ง : ด้วยจังหวัดอุดรธานีได้รับรายงานการโอน ในสังกัดเทศบาลตำบลท่าเสา และ จำนวน ๑ ราย ผ.ช.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรธานี โดยต้นสังกัดให้การรับรองว่า พนักงานเทศบาลที่ขอโอนดังกล่าวข้างต้นมีความรู้ ความประพฤติดี ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวน หรือถูกลงโทษทางวินัย หรือต้องหาคดีอาญา และไม่มีหนี้สินผูกพันกับต้นสังกัดแต่อย่างใด ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ได้ยินยอมให้โอนและรับโอนเรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดปรากฏตามบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

กรณีการรับโอน

(๑) นางสาวกัญญรัตน์ กิ่งเกล้า พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับกลาง) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๔ - ๒๑๐๒ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๗,๑๓๐ บาท วุฒิ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต กองคลัง เทศบาลตำบลศาลเจ้าไก่อ้อ อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ มีความประสงค์ขอโอนมาดำรง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๔ - ๒๑๐๒ - ๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๓๗,๑๓๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลท่าเสา อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างใหม่เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งเดิมเกษียณอายุราชการ (ซึ่ง ก.ท.จ.อุดรธานีในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้นายพิชัย เพิ่มพูนวัฒนะกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี ตำบลท่าเสา มีอำนาจลงนามในการสรรหาสายงานผู้บริหารที่ว่าง) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งสองแห่ง กำหนดวันให้โอนและรับโอนในวันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ พนักงานเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการแล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลใดประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศ วิธีการตามความประสงค์และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวและเทศบาลนั้น ไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแจ้ง ตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหา ต่อไปและให้ถือว่าการดำเนินการเกี่ยวกับการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนในตำแหน่งประเภท และระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุด ในกรณีนี้ เทศบาลและ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและ เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

(๒) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้วปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว แต่เทศบาลยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเหลืออยู่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอาจกำหนดให้เทศบาลดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับและมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดยการย้าย การโอน การรับโอนก็ได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เมื่อดำเนินการแล้วเทศบาลใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดและมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือเทศบาลใดไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้ถือว่าดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้เทศบาลนั้นแจ้งตำแหน่งที่ว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไป ในการนี้เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการให้โอนและการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งชักซ้อมแนวทางการให้โอนและการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

(๑) การเสนอเรื่องการให้โอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการต้นสังกัดเดิมและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการที่ประสงค์รับโอนทั้งสองแห่งประสานกันและกำหนดวันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) ในคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกัน เพื่อนำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) การออกคำสั่งรับโอนและการออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเดิม (ให้โอน) ตามมติคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์รับโอนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดเดิม พิจารณาออกคำสั่งรับโอนและออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งและหน้าที่เดิม (ให้โอน) ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับทราบมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ทั้งนี้ คำสั่งรับโอนและคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิม (ให้โอน) ต้องมีผลในวันเดียวกันกับที่เสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามข้อ ๑

๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีมติเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่า เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๑๒ (๒) ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๑ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งบริหารที่ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชี (หมดบัญชี) แล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและยังไม่มีผู้ใดไปแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว สามารถดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอนจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน และเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยการโอนและรับโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน เพื่อกำหนดวันโอนและรับโอน และเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณีพิจารณา

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า การโอนพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น จำนวน ๑ ราย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อโปรดพิจารณา ให้ความเห็นชอบให้เทศบาลที่เกี่ยวข้อง ประสานการออกคำสั่งการโอนให้มีผลในวันเดียวกันเสร็จแล้วรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติและคำสั่งการโอน ให้ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับทราบมติ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ ต่อไป

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

บัญชีการรับโอน ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง / สังกัด เดิม	ตำแหน่ง / สังกัด ที่แต่งตั้ง	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๑	นางสาวกัญญรัตน์ กิ่งเกล้า พนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ฯ ข้อ ๑๓๙	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ตำแหน่งเลขที่ ๒๒ - ๒ - ๐๔ - ๒๑๐๒ - ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๔ - ๒๑๐๒ - ๐๐๑	- เห็นชอบ ให้รับโอนได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ มีมติ - ตำแหน่งว่าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
	- เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๓๙ ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนการคลัง (เจ้าหน้าที่บริหารงาน การเงินและบัญชี ๒) อบต.หาดสองแคว อ.ตรอน จ.อุตรดิตถ์ - ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง(นักบริหารงานการคลัง ๖) เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ อบต.หาดสองแคว อ.ตรอน จ.อ.ต. - ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๖) เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๑ ทต.ตรอน อ.ตรอน จ.อุตรดิตถ์ - ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗) เมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ ทต.ตรอน อ.ตรอน จ.อุตรดิตถ์ - ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เมื่อวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ ทต.ตรอน อ.ตรอน จ.อุตรดิตถ์ - ดำรงตำแหน่ง ปัจจุบัน ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๓ ทต.ศาลเจ้าไก่ต่อ อ.ลาดยาว จ.นครสวรรค์ - วุฒิ ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) แขนงบัญชี และ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.บ.)	อัตราเงินเดือน ๓๗,๑๓๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลศาลเจ้าไก่ต่อ อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์	อัตราเงินเดือน ๓๗,๑๓๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลท่าเสา อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์	เนื่องจากคนเดิมเกษียณอายุราชการ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - หน่วยงานทั้งสองแห่งยินดีให้โอนและยินดี รับโอนและไม่มีบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้หรือ สอบแข่งขันได้ชั้นบัญชีอยู่ - ไม่เป็นตำแหน่งที่กำหนดให้ กสธ. คัดเลือกฯ - ทั้งนี้ตั้งแต่วันอังคารที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒๕

ประธาน : ๕.๔ การขอความเห็นชอบให้ปลดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรี
กรณีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดส่ง : ตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฉบับที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗
พ.ช.เลขานุการ ก.ท.จฯ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ข้อ ๑๑ ได้กำหนดไว้
ในกรณีผู้บริหารท้องถิ่น ครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคล เรื่องใด เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลก่อน นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ เทศบาลตำบลท่าเสา รายงานว่า ตามที่ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่
วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เห็นชอบให้นางหัตสนีย์ อิศระบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง
ระดับกลาง) รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา มีอำนาจลงนาม
ในการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลกรณีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินโครงการก่อสร้างคลองห้วยไผ่ หมู่ที่ ๒
ตำบลท่าเสา อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์ นั้น

เนื่องจากนางหัตสนีย์ อิศระบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)
รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา ได้เกษียณอายุราชการไปแล้ว
เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และนายพิชัย เพิ่มพูนวัฒนะกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง
ระดับกลาง) รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา ลำดับที่ ๑ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าเสา ที่ ๒๑๔/๒๕๖๓
ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๓ เป็นผู้ถูกกล่าวหาในกรณีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อถือปฏิบัติตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗
ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ จึงขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล รายสิบบอก สุดแดน เทพเทพา
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา
ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา ลำดับที่ ๒ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าเสา ที่ ๒๑๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔
กันยายน ๒๕๖๓ มีอำนาจลงนามในการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลกรณีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงิน
โครงการก่อสร้างคลองห้วยไผ่ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าเสา อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์

๒.๒ เทศบาลตำบลท่าเสา รายงานว่า เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่
๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ จึงขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล นายพิชัย เพิ่มพูนวัฒนะกุล ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ระดับกลาง) รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา เป็นผู้ลงนามหนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน ๒ กรณี ดังนี้

(๑) ขอความเห็นชอบให้มีอำนาจการลงนามในการรับโอนพนักงานเทศบาลที่ว่างในแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ได้แก่

(๑.๑) ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๑๒ -
๓๒๐๕ - ๐๐๑ หน่วยตรวจสอบภายใน เทศบาลตำบลท่าเสา

(๑.๒) ตำแหน่ง นายช่างโยธา ปง./ชง. ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๕ - ๔๗๐๑ - ๐๐๒
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง กองช่าง เทศบาลตำบลท่าเสา

(๑.๓) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๖ - ๒๑๐๔ - ๐๐๑
ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๑.๔) ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๓๘๐๓ - ๐๐๑

(๒) ขอความเห็นชอบให้มีอำนาจการลงนามในการประเมินพนักงานครูเทศบาล เพื่อให้มี
วิทยฐานะระดับชำนาญการ นายายอนุรักษ์ ล่องลอย ตำแหน่ง ครู (คศ.๑) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๖๐๐ -
๑๘๐ อัตรารับเงินเดือน ๒๔,๐๕๐ บาท วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าเสา
(ค่ายพิชัยดาบหัก) กองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าเสา

/๒.๓ ทต.บ้านเกาะ

๒.๓ เทศบาลตำบลบ้านเกาะ รายงานว่า เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗

ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ จึงขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล รายนายประสาร เชียงไผ่ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเกาะ ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเกาะ เป็นผู้ลงนามหนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน ๒ กรณี ดังนี้

(๑) ขอความเห็นชอบให้มีอำนาจในการลงนามในขั้นตอนการจ่ายเงินบำเหน็จดำรงชีพ เมื่อมีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไปรายนางศุภัญพัทธ์ ก้อนคุ้ม ข้าราชการบำนาญ (บุคลากรถ่ายโอน) เกิดเมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๔๙๘ เกษียณอายุราชการเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เทศบาลตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมืองอุดรดิตถ์ จังหวัดอุดรดิตถ์

(๒) ขอความเห็นชอบให้มีอำนาจในการลงนามในการขอมิและเลื่อนวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ของพนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ราย ได้แก่

๑) นางสาวจินตนา น้อยคำ ตำแหน่ง ครู (คศ.๑) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๖๐๐ - ๑๘๕ อัตราเงินเดือน ๒๔,๓๔๐ บาท วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) กองการศึกษา เทศบาลตำบลบ้านเกาะ

๒) นางกรรณา เทพยา ตำแหน่ง ครู (คศ.๑) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๖๐๐ - ๑๘๖ อัตราเงินเดือน ๒๔,๓๔๐ บาท วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) กองการศึกษา เทศบาลตำบลบ้านเกาะ

๓) นางสุภัญญา ศิริเขียว ตำแหน่ง ครู (คศ.๑) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๖๐๐ - ๑๘๗ อัตราเงินเดือน ๒๔,๓๓๐ บาท วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา) กองการศึกษา เทศบาลตำบลบ้านเกาะ

๒.๔ เทศบาลตำบลทองแสนขัน รายงานว่า เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗

ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ จึงขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล รายนายสุริยัน ภัคดี ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ปลัดเทศบาลตำบลทองแสนขัน ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลทองแสนขัน เป็นผู้ลงนามหนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กรณีขอมิอำนาจลงนามในการออกคำสั่งลงโทษทางวินัยและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์ พ.ศ.๒๕๕๘ รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กรณีนางสาวชนิษฐา อัทโทชาติ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ถูกคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในข้อหาฐานกรณีแบ่งซื้อแบ่งจ้างโครงการรับเสด็จสมเด็จพระเจ้าลูกเธอเจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี เนื่องในโอกาสเสด็จเยี่ยมหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ พอ.สว.จังหวัดอุดรดิตถ์

๒.๕ เทศบาลตำบลน้ำปาด รายงานว่า เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗

ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ จึงขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล รายนายวิรัช ฆวานา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด เป็นผู้ลงนามหนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กรณีขอมิอำนาจในการลงนามการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลงานพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง ครู เพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น อันดับ ชำนาญการ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

(๑) นางสาวอัญชนก ผาแดง ตำแหน่ง ครู (คศ.๑) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๖๐๐ - ๐๗๗ อัตราเงินเดือน ๒๓,๖๕๐ บาท วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลน้ำปาด กองการศึกษา เทศบาลตำบลน้ำปาด

(๒) นางฉวี คลั่งสีดา ตำแหน่ง ครู (คศ.๑) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๘ - ๖๖๐๐ - ๐๗๘ อัตราเงินเดือน ๒๔,๗๔๐ บาท วุฒิ ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลน้ำปาด กองการศึกษา เทศบาลตำบลน้ำปาด

๒.๖ เทศบาลตำบลตรอน รายงานว่า เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐

กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ จึงขอรับความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล รายนายจรูญโรจน์ สุทธนะ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ปลัดเทศบาลตำบลตรอน ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลตรอน เป็นผู้ลงนามหนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กรณีขอมิอำนาจลงนามในการสรรหาสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๖ - ๒๑๐๔ - ๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลตรอน อำเภอตรอน จังหวัดอุดรดิตถ์

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเรื่องใด เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน

๓.๒ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒)

มาตรา ๗๑ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลเทศบาลในจังหวัดนั้นให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย กฎ และระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ในกรณีนี้ ให้มีอำนาจหน้าที่ชี้แจง แนะนำ หรือตักเตือนเทศบาล และตรวจสอบกิจการ ระเบียบงานและเอกสาร หรือสถิติใด ๆ จากเทศบาลมาตรวจ ตลอดจนเรียกสมาชิกสภาเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลมาชี้แจง หรือสอบสวนก็ได้

อำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดตามวรรคหนึ่ง และตามมาตรา ๑๙ วรรคสองและวรรคสาม และมาตรา ๔๘ ปัญจทศ วรรคสองและวรรคสาม สำหรับเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะมอบหมายให้นายอำเภอปฏิบัติการแทนสำหรับเทศบาลที่อยู่ในอำเภอนั้น โดยจะกำหนดเงื่อนไขในการใช้อำนาจหน้าที่ไว้ด้วยหรือไม่ ก็ได้”

๓.๓ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

มาตรา ๑๒ คำสั่งทางปกครองจะต้องกระทำโดยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น

มาตรา ๑๓ เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้ จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้

(๑) เป็นคู่กรณีเอง

๓.๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

มาตรา ๒๓ วรรคท้าย ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

๔. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประกาศ คสช. ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราวข้อ ๑๑ ซึ่งได้กำหนดไว้ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ก่อน จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบให้เทศบาลตำบลท่าเสา เทศบาลตำบลบ้านเกาะ เทศบาลตำบลทองแสนขัน เทศบาลตำบลน้ำปาด และเทศบาลตำบลตรอน ดังนี้

(๑) เห็นชอบให้ลิบเอก สุดแดน เทพเทพา ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา มีอำนาจลงนาม หนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กรณีการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาล ในการ ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินโครงการก่อสร้างคลองห้วยไผ่ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่าเสา อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์

(๒) เห็นชอบให้นายพิชัย เพิ่มพูนวัฒนธรรม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) รักษาราชการแทน ปลัดเทศบาลตำบลท่าเสา ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลท่าเสา มีอำนาจลงนาม หนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน ๒ กรณี

(๓) เห็นชอบให้นายประสาร เชียงไผ่ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเกาะ มีอำนาจลงนามหนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน ๒ กรณี ได้แก่ กรณีการลงนามในขั้นตอนการจ่ายเงินบำเหน็จดำรงชีพ รายงานศุภกัญพัทธ์ ก้อนคุ้ม ข้าราชการบำนาญ (บุคลากรถ่ายโอน) เกษียณอายุราชการเมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เทศบาลตำบลบ้านเกาะ อำเภอเมืองอุตรดิตถ์ จังหวัดอุตรดิตถ์ และกรณีการลงนามในขั้นตอนการขอมีและเลื่อนวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ของ พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๓ ราย

(๔) เห็นชอบให้นายสุริยัน ภักดี ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลทองแสนขัน เป็นผู้ลงนามหนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กรณีการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาล นางสาวชนิษฐา อัททโชติ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ถูกคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ในข้อหาฐาน กรณีแบ่งซื้อแบ่งจ้างโครงการรับเสด็จ เยี่ยมหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ พอ.สว.จังหวัดอุตรดิตถ์

(๕) เห็นชอบให้นายวรชัย ขวานา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลน้ำปาด เป็นผู้ลงนามหนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กรณีขอมีอำนาจในการลงนามการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลงานพนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง ครู เพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น อันดับ ชำนาญการ จำนวน ๒ ราย

(๖) เห็นชอบให้นายจรูญโรจน์ สุทธนะ ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลตรอน เป็นผู้ลงนามหนังสือราชการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล กรณี การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๗๔ - ๒ - ๐๖ - ๒๑๐๔ - ๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลตรอน อำเภอตรอน จังหวัดอุตรดิตถ์

ทั้งนี้ หากการดำเนินการดังกล่าวได้ดำเนินการไม่แล้วเสร็จและได้มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี เสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้อำนาจในการดำเนินการดังกล่าวเป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม - เห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอขอ

.....

ประธาน : ๕.๕ ขอความเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำกรณีเกษียณอายุราชการ
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ด้วยเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ รายงานว่า มีลูกจ้างประจำที่มีอายุราชการครบหกสิบปีบริบูรณ์
ผ.เลขานุการ ก.ท.จ.๑ ซึ่งจะต้องครบกำหนดเกษียณอายุราชการและต้องพ้นจากราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑.๑ นายสมชาย รุจิเลิศ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง อัตราค่าจ้าง ๒๔,๔๕๐ บาท งานป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัย ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม
๒๕๒๔ เกิดวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๐๓ จะมีอายุราชการครบหกสิบปีบริบูรณ์ ในวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

๑.๒ นายน้อย จันทรมี ตำแหน่ง ภารโรง อัตราค่าจ้าง ๒๑,๘๘๐ บาท โรงเรียนเทศบาลท้าวอิฐ
กองการศึกษา เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ เริ่มรับราชการเมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๓๓ เกิดวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๐๓
จะมีอายุราชการครบหกสิบปีบริบูรณ์ ในวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับการเลื่อนขั้น
เงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์หรือ การอื่นใดที่เกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจาก
ตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. จังหวัดก่อน

มาตรา ๒๓ วรรคท้าย ให้นำความในมาตรา ๑๐... และมาตรา ๑๕... มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่
ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจ
หน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี

๒.๒ ประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ข้อ ๔๒๑ ลูกจ้างออกจากราชการ เมื่อ

(๒) พ้นจากราชการตามระเบียบว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

๒.๓ ประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ข้อ ๘๓ ในกรณีที่มีอัตราลูกจ้างตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้าง
ของเทศบาลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างและเทศบาลยังมีความ
จำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้าง
ตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ลูกจ้างประจำ
ทั้งสองรายดังกล่าว จะมีอายุราชการครบหกสิบปีบริบูรณ์ ในวันที่เกิด ซึ่งครบกำหนดเกษียณอายุราชการ และต้อง
พ้นจากราชการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๔๒๑ (๒) ที่กำหนด ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๓

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์
ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานดับเพลิง และ ตำแหน่ง ภารโรง ทั้งสองรายดังกล่าว ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ตามประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๘๓

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

ประธาน : ๕.๖ การให้พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดสง : ด้วยจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้รับรายงานจากเทศบาลในเขตพื้นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๑ พนักงานจ้าง เพื่อเสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ จำนวน ๖ ราย ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------|
| (๑) พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากขอลาออก | จำนวน ๑ ราย |
| (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากขอลาออก | จำนวน ๔ ราย |
| (๓) การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑ ราย |

ดังรายละเอียดปรากฏตามบัญชีรายชื่อฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ข้อ ๙ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน

จึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้ทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ สี่ปีสำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนด เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุด ไว้โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละเทศบาล

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ที่ได้รับการสรรหาหรือการ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

ข้อ ๓๔ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กำหนดในหมวดนี้

ข้อ ๓๕ พนักงานจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๔ ให้นายกเทศมนตรีรายงาน คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง ผู้นั้น สิ้นสุดลง โดยให้เทศบาลแจ้งให้พนักงานจ้างผู้นั้นทราบ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบมติคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล

ข้อ ๔๓ พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการ ประเมินงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอ นายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกเทศมนตรีเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณามีมติ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใดให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตาม มตินั้น

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออก ต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

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

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

- (๓) ลาออกจากราชการ และได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อ นายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออก จากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและนายกเทศมนตรีเห็นว่ามิได้เหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายกเทศมนตรี หรือที่มีได้ระบุวันขอลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก

ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้ง เหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกมีผล และให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง แต่จะอ้างการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนมาเป็นเหตุแห่งการยับยั้งมิได้

ข้อ ๒๕ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือที่มีได้ระบุวันขอลาออก ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้ยื่นขอลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก โดยให้ดำเนินการดังนี้

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

(๒) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้นายกเทศมนตรี มีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวและจะขยายอีกไม่ได้

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

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

ถ้านายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการตามข้อ ๒๔ วรรคสี่ หรือวรรคห้า และข้อ ๒๕ วรรคสามให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใดที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นต่อนายกเทศมนตรีอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

กรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดขออนุญาตสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ แล้วแต่กรณี หากประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อเข้ารับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อนายกเทศมนตรีอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

ข้อ ๒๖ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกแล้ว ให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกนั้นไว้เป็นหลักฐาน และให้ตรวจสอบว่าหนังสือขอลาออกดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเจ็ดวันนับแต่วันได้รับหนังสือขอลาออก

ข้อ ๒๗ ในกรณีผู้ขอลาออกได้ออกจากราชการไปตามข้อ ๒๕ วรรคสี่ ให้นายกเทศมนตรีมีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

ข้อ ๒๘ การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามข้อ ๒๕ วรรคห้า และวรรคหก ให้นายกเทศมนตรีเสนอหนังสือขอลาออกนั้นพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกโดยเร็ว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ข้อ ๒๙ ผู้ขอลาออกอาจยื่นหนังสือขอถอนหรือระงับการลาออกต่อนายกเทศมนตรีได้ โดยต้องยื่นก่อนวันที่การขอลาออกมีผล

๒.๓ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๗ มีมติเห็นชอบในหลักการให้เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งและพิจารณาให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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

๔ การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนใหม่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ในกรณีนี้

(ก) ได้ดำเนินการคัดเลือกพนักงานจ้างทั่วไปจากผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างของ ก.ท.จ.

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

๒.๔ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๙ มีมติเห็นชอบให้เทศบาล ที่จะออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากการลาออกจากการเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และการออกคำสั่งแต่งตั้ง พนักงานจ้างทั่วไปคนใหม่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ก่อน จึงจะดำเนินการออกคำสั่งได้ โดยให้เทศบาลจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. ต่อไปส่วนอีก ๒ กรณียังคงเดิม

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒ ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๔ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการจ้างพนักงานจ้างในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๑. การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๑ ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กแล้วแต่กรณี สามารถจ้างได้ ๒ ลักษณะ ได้แก่

(๑) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก สำหรับผู้มีคุณสมบัติกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และหรือครูผู้ดูแลเด็กแล้วแต่กรณี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

(๒) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและหรือตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กสำหรับผู้มีทักษะให้กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้น ๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงาน ซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

๒.๖ ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง และคุณสมบัติของพนักงานจ้างในโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙ และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ จึงขอชักซ้อมแนวทางการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครู

พนักงานจ้างผู้ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

(๔) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)

(๕) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)

๒.๗ ประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เทศบาล ดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่านโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติงาน หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๓)ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องแสดงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งจ้าง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

และเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจให้กำหนดชื่อให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแห่งตามประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เทศบาลได้เสนอขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ที่กำหนด แต่สำหรับการให้พนักงานจ้างพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ก่อน

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

๑. ให้ความเห็นชอบให้เทศบาลเมืองอุดรดิตถ์ ออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง

เนื่องจากขอลาออก จำนวน ๑ ราย ตามที่เทศบาลเสนอขอ

๒. ให้ความเห็นชอบให้เทศบาลตำบลน้ำปาด ออกคำสั่งให้พนักงานจ้างตามภารกิจ

พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากขอลาออก จำนวน ๔ ราย ตามที่เทศบาลเสนอขอ

๓. ให้ความเห็นชอบให้เทศบาลตำบลผาจุก ออกคำสั่งแต่งตั้งให้พนักงานจ้างทั่วไป

จำนวน ๑ ราย ตามที่เทศบาลเสนอขอ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบ

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่เสนอขอรับความเห็นชอบในการให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง

ในการประชุม ก.ท.จ.อุดรดิตต์ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

(จำนวน ๑ ราย)

ที่	เทศบาล	รายชื่อพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง	พ้น จากตำแหน่ง	รับราชการ เมื่อ	อัตราค่าตอบแทน บาท	มติ ก.ท.จ.อุดรดิตต์
๑	ทม.อุดรดิตต์ (๑ ราย)	นายศดาวุฒิ แก้วใจ	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บค่าธรรมเนียม จอดยานยนต์) งานผลประโยชน์และกิจการพาณิชย์ ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง เทศบาลเมืองอุดรดิตต์ อำเภอเมืองอุดรดิตต์ จังหวัดอุดรดิตต์	๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๘	๙,๐๐๐	- เห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้ พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งได้ตามที่

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่เสนอขอรับความเห็นชอบในการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป

ในการประชุม ก.ท.จ.อุดรดิตต์ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

(จำนวน ๑ ราย)

ที่	เทศบาล	รายชื่อพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง	วุฒิ การศึกษา	ระยะเวลา การจ้าง	อัตราค่าตอบแทน บาท	มติ ก.ท.จ.อุดรดิตต์
๑	ทต.ผาจุก	นายกฤษฎิภาส วงศิลป์ (อายุ ๔๔ ปี)	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองช่าง เทศบาลตำบลผาจุก อำเภอเมืองอุดรดิตต์ จังหวัดอุดรดิตต์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ทั้งนี้ไม่เกิน ก.ท.จ.ต.มีมติ	๙,๐๐๐	- เห็นชอบ ให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้ง ให้พนักงานจ้างทั่วไปได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ - คชจ. คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๐ - ตำแหน่งว่าง ซึ่งกำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (แทนคนเดิมซึ่งสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)



บัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง ที่เสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ (กรณีลาออก)

ในการประชุม ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ทด.น้ำป่าด ๔ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	พ้นจากตำแหน่ง	รับราชการ เมื่อ	ค่าตอบแทน บาท	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๑	นายวีระพล จันทรแสนโต	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	สำนักปลัดเทศบาล ทด.น้ำป่าด	๑ พ.ย. ๒๕๖๓	๑ ธ.ค. ๕๗	๑๑,๗๐๐	- เห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้าง ตามภารกิจพ้นจากตำแหน่งได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ
๒	นายสุพจน์ วงษ์ยอด	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	กองช่าง ทด.น้ำป่าด	๑ พ.ย. ๒๕๖๓	๑ ธ.ค. ๕๗	๑๔,๖๔๐	- เห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้าง ตามภารกิจพ้นจากตำแหน่งได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ
๓	นายยุทธพล จุลสอน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	กองประปา ทด.น้ำป่าด	๑ พ.ย. ๒๕๖๓	๑ ธ.ค. ๕๗	๑๔,๗๗๐	- เห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้าง ตามภารกิจพ้นจากตำแหน่งได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ
๔	นางสาวเมธาวิ สายสุวรรณ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ทด.น้ำป่าด	๑ พ.ย. ๒๕๖๓	๑ ต.ค. ๖๐	๑๔,๖๔๐	- เห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้าง ตามภารกิจพ้นจากตำแหน่งได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ

๒๕

ประธาน : ๕.๗ การรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานและหาวิธีแนวทางปฏิบัติ
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดส่ง : ๑.๑ ตามที่สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้รายงานผลการตรวจสอบ
ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๗ ข้อเท็จจริงกรณี สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน แจ้งให้ตรวจสอบข้อมูลว่า นางหทัย อิศระบุตร
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เทศบาลตำบลท่าเสา ได้ใช้คุณวุฒิปริญญาโท
มาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่ง
ดังกล่าว แต่ไม่อาจเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานภายใน ๑ ปี นับแต่ได้รับการแต่งตั้งตาม
เงื่อนไขของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหาร เพื่อลดระยะเวลาในการ
ดำรงตำแหน่งบริหาร ถือว่าขาดคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งหรือไม่ อย่างไร และส่งผลต่อการรับเงินประจำตำแหน่ง
หรือไม่ อย่างไร และหากพนักงานรายดังกล่าวได้สมัครเข้ารับการอบรมในหลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานหลังจาก ๑ ปี
จะถือว่าการใช้คุณวุฒิปริญญาโทมาลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานบริหารชอบด้วยหลักเกณฑ์หรือไม่ และ
ส่งผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและรับเงินประจำตำแหน่งหรือไม่ อย่างไร นั้น

๑.๒ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดอุดรดิตถ์ แจ้งว่า สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้แจ้งคำวินิจฉัยและ
ข้อเสนอแนะของผู้ตรวจการแผ่นดิน ว่ากรณีพนักงานเทศบาล รายงานหทัย อิศระบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) เทศบาลตำบลท่าเสา ได้ใช้คุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหาร
เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งดังกล่าว แต่ไม่อาจเข้ารับการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานภายใน ๑ ปี ไม่ปฏิบัติตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรง
ตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๙ และมีข้อเสนอแนะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรดิตถ์ ในฐานะประธาน ก.ท.จ.
อุดรดิตถ์ ได้เร่งรัดพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่กรณีนี้ให้เป็นที่ยุติโดยเร็ว เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงประกาศ
หรือกำหนดแนวทาง หรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานในเรื่องนี้ ได้แก่ การกำชับ ติดตาม ควบคุม หรือวิธีการดำเนินการที่
สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ผู้ที่ได้นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารให้ได้ รับการพัฒนาความรู้
ความชำนาญให้เหมาะสมตามสายงานที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของประกาศ ทั้งนี้ให้จังหวัด
อุดรดิตถ์ แจ้งผลการพิจารณาดำเนินการให้สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินทราบด้วย

๑.๓ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓
ได้พิจารณาจากข้อเท็จจริงประกอบหลักเกณฑ์ฯ และคำวินิจฉัยของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วเห็นว่า

(๑) ตามประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็น
ประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๙ ได้กำหนดให้ ในการแต่งตั้ง
ผู้บริหารที่นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบประสบการณ์การบริหารตามประกาศฉบับนี้ผู้นั้นจะต้องผ่านการฝึกอบรมใน
หลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานด้วย โดย ก.ท.จ. อาจยกเว้นให้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน
๑ ปี นับแต่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งข้อเท็จจริงปรากฏว่านางหทัย อิศระบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน
การคลัง ระดับกลาง) เทศบาลตำบลท่าเสา ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง รุ่นที่ ๓ ระหว่าง
วันที่ ๕ มกราคม - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ หลังจากรับการแต่งตั้งในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบประสบการณ์
การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารเกินกว่า ๑ ปี ตามที่หลักเกณฑ์ฯ กำหนด แต่เนื่องจากตาม
หลักเกณฑ์ฯ ในข้อ ๙ ดังกล่าวข้างต้น มิได้มีข้อกำหนดไว้ว่าหากเข้ารับการฝึกอบรมเกินกว่า ๑ ปี จะส่งผลอย่างไร
ต่อการดำรงตำแหน่งและการได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อยุติและเกิดความชัดเจน ก.ท.จ.อุดรดิตถ์
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ ได้รับทราบการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตร
นักบริหารงานตามสายงานของพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว โดยรายงานผลให้ ก.ท. ทราบ พร้อมทั้งหาวิธีแนวทาง
ปฏิบัติอีกครั้งว่ากรณีที่ใช้คุณวุฒิปริญญาโทมาลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้เข้ารับการอบรม
หลังจากรับการแต่งตั้ง เกินกว่า ๑ ปีจะถือว่าการใช้คุณวุฒิปริญญาโทมาลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าว
ชอบด้วยหลักเกณฑ์ฯ หรือไม่ และส่งผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและการรับเงินประจำตำแหน่งหรือไม่ อย่างไร
เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(๒) สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้เสนอแนะให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรดิตถ์ ในฐานะประธาน ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ได้เร่งรัดพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่กรณีนี้ ให้เป็นที่ยุติโดยเร็ว เพื่อให้มี การปรับปรุงประกาศ หรือกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงานในกรณีการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ซึ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคท้าย กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และที่ ผ่านมาคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยมีเนื้อหา เช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด ดังนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรดิตถ์ ในฐานะประธาน ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ จึงมีอำนาจกำหนด หลักเกณฑ์ในการปรับปรุงประกาศ หรือกำหนดแนวทางหรือขั้นตอนในการใช้คุณวุฒิปริญญาโทมาลดระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งตามข้อเสนอแนะ โดยมีเนื้อหาสาระแตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนดได้

ดังนั้น จึงมีมติเห็นชอบให้ส่งผลการวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดินกรณีการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานตามสายงาน ว่าจะสามารถกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พงศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๙ วรรคสอง กรณีที่พนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมหลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งเกินกว่า ๑ ปี จะส่งผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและการรับเงินประจำตำแหน่ง หรือไม่ อย่างไร เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการ ปฏิบัติต่อไป

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ สำนักงาน ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ พิจารณาแล้ว เห็นว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๒ มีมติเห็นว่า ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหาร เพื่อลดระยะเวลา ในการดำรง ตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๙ กำหนดให้การแต่งตั้งผู้บริหารที่นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบประสบการณ์การ บริหารผู้หนึ่งจะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานด้วย โดย ก.ท.จ. อายกเว้นให้เข้ารับการ ฝึกอบรมภายหลังได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๑ ปี นับแต่ได้รับแต่งตั้ง นั้น มีเจตนาเพื่อให้ผู้ที่ใช้คุณวุฒิปริญญาโทเทียบ ประสบการณ์การบริหารเป็นคุณสมบัติในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้น ได้เข้ารับการพัฒนาองค์ ความรู้ ทักษะและสมรรถนะให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ ต่อเทศบาล กรณีพนักงานเทศบาลผู้ที่ใช้คุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบประสบการณ์การบริหารเพื่อคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว แต่ยังไม่เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานนั้น ๆ ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่ได้รับแต่งตั้ง หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า การมิได้เข้ารับการฝึกอบรมเหตุแห่งความล่าช้าหรือข้อจำกัด หรือขั้นตอน การปฏิบัติ อันมิได้เกิดจากเจตนาให้เร่งรัดเข้ารับการฝึกอบรมโดยเร็ว แต่หากเกิดจากความไม่เอาใจใส่ ละเลย ไม่เข้า รับการฝึกอบรมก็เป็นเหตุให้ผู้หนึ่งขาดคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า นางหัตสนีย์ อิศระบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน การคลัง ระดับกลาง) และนางวรรณยา โดมี ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากการนำวุฒิปริญญาโทมาเทียบประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยบุคคลทั้งสองเข้ารับการอบรมหลังจากได้รับการแต่งตั้งเกินกว่าหนึ่งปี กล่าวคือ นางหัตสนีย์ อิศระบุตร เข้ารับการอบรมหลักสูตร อำนวยการท้องถิ่นระดับสูงรุ่นที่ ๓ อบรมเมื่อวันที่ ๕ มกราคม - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ ส่วนนางวรรณยา โดมี เข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๖๕ เมื่อวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ดังนั้น ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ พึงตรวจสอบข้อเท็จจริงว่าเหตุที่ไม่เข้ารับการอบรมภายใน ๑ ปี นับแต่ได้รับการแต่งตั้งของพนักงานเทศบาลทั้งสองคนว่าเกิดจากความไม่เอาใจใส่ ละเลย ไม่เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ หากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วมิได้เกิดจากเจตนา แต่เป็นข้อจำกัดเกี่ยวกับหลักสูตรการอบรม งบประมาณ หรือ ความล่าช้า หรือข้อจำกัดอื่น และเมื่อบุคคลดังกล่าวผ่านการอบรมตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ บุคคลทั้ง ๒ ราย ก็สามารถดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไปได้

๒.๒ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาถ้อยแถลง ตรวจสอบการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารของ ทต.ท่าเสา และ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาผลการตรวจสอบพร้อมความเห็นของ คณะอนุกรรมการฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้หารือไปยัง สำนักงาน ก.ท. เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

โดยคณะอนุกรรมการพิจารณาถ้อยแถลง ตรวจสอบการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาลตำบลท่าเสา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาจากเอกสารหลักฐานประกอบหลักเกณฑ์ฯ ที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่า

(๑) นางวรรณยา โดมี ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ได้นำคุณวุฒิปริญญาโทรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง และนางหัตสนีย์ อิศระบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ได้นำคุณวุฒิปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มาใช้ลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร โดยเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกตามคำสั่งเทศบาลตำบลท่าเสา ที่ ๑๐๙/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๕๕ ได้ส่งหนังสือรับรองคืนให้สำนักงาน ก.ท. ตามนัยหนังสือจังหวัดอุตรดิตถ์ ที่ อต ๐๐๓๗.๒/๖๒๐๑ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕

(๒) นางวรรณยา โดมี ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ได้ชี้แจงว่ายังไม่ได้เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ได้ส่งใบสมัครเข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ค่าลงทะเบียน ๓๒,๓๐๐ บาท ทางโทรสารไปยังสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จำนวน ๒ ครั้ง แต่ไม่มีรายชื่อเข้ารับการอบรมและในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ ได้ส่งใบสมัครทางโทรสาร จำนวน ๑ ครั้ง แต่ไม่มีรายชื่อเข้ารับการอบรมและในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคหมอนรองกระดูกทับเส้นประสาท จึงไม่ได้มีการสมัครเข้ารับการศึกษอบรม ในส่วนของนางหัตสนีย์ อิศระบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ชี้แจงว่า ยังไม่ได้เข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง เนื่องจากในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้ส่งใบสมัครเข้ารับการศึกษอบรมตามตารางฝึกอบรมประจำปี ของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น แต่ไม่มีรายชื่อเข้ารับการอบรม

(๓) นางวรรณยา โดมี ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) ได้สมัครเข้ารับการศึกษอบรมหลักสูตร นักบริหารงานทั่วไป รุ่นที่ ๖๓ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ๙ มกราคม - ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และหลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่นระดับสูง รุ่นที่ ๓๐ ระหว่างวันที่ ๑๒ มิถุนายน - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ และนางหัตสนีย์ อิศระบุตร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ได้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง รุ่นที่ ๓๐ ระหว่างวันที่ ๑๒ มิถุนายน - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ซึ่งไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๙

(๔) เนื่องจากตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๙ กำหนดไว้ว่า ในการแต่งตั้งผู้บริหารที่นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบประสบการณ์การบริหารตามประกาศฉบับนี้ ผู้นั้นจะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานด้วย โดย ก.ท.จ. อาจยกเว้นให้ เข้ารับการฝึกอบรมภายหลัง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน ๑ ปี นับแต่ได้รับแต่งตั้ง จึงเป็นปัญหาในทางปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าในเมื่อพนักงานเทศบาลได้นำคุณวุฒิปริญญาโทมาใช้ลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารแต่ไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตร นักบริหารงานตามสายงาน ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่ได้รับการแต่งตั้ง จะมีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและการได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือไม่ อย่างไร เห็นควร หารือไปยัง สำนักงาน ก.ท. เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง และเกิดความเป็นธรรม เห็นควรให้นางวรรณยา โดมี และนางหัตสนีย์ อิศระบุตร จัดส่งเอกสารหลักฐาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าได้มีการสมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร นักบริหารงานตามสายงาน ภายในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่ได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด ภายในวันพฤหัสบดีที่ ๑๒ ม.ค. ๖๐ หากพ้นกำหนดนี้แล้วถือว่าไม่ประสงค์จะส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมแต่อย่างใด โดยมีมติเห็นชอบให้ท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นผู้ลงนามในหนังสือแจ้งขอเอกสารดังกล่าว ซึ่งต่อมานางวรรณยา โดมี และนางหัตสนีย์ อิศระบุตร ได้จัดส่งเอกสารหลักฐาน พร้อมคำชี้แจงเพิ่มเติม

๒.๓ สำนักงาน ก.ท. ได้มีหนังสือแจ้งตอบข้อหารือในกรณีดังกล่าว สรุปได้ว่า หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า การมิได้เข้ารับการฝึกอบรมเหตุแห่งความล่าช้าหรือข้อจำกัดหรือขั้นตอนการปฏิบัติอันมิได้เกิดจากเจ้าตัวก็ให้เร่งรัดเข้ารับการฝึกอบรมโดยเร็ว แต่หากเกิดจากความไม่เอาใจใส่ ละเลย ไม่เข้ารับการฝึกอบรม ก็เป็นเหตุให้ผู้นั้นขาดคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่ง ซึ่ง ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาได้

๒.๔ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีมติรับทราบผลการตอบข้อหารือตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนดและเห็นชอบให้แจ้งเทศบาลตำบลท่าเสา เร่งรัดให้พนักงานเทศบาลทั้งสองรายเข้ารับการฝึกอบรมโดยเร็ว

๓. ขอกฎหมาย

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

(๔) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด

(๕) กำกับดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การดำเนินการตาม (๑) ถึง (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๒๓ วรรคท้าย ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๐

ข้อ ๙ ในการแต่งตั้งผู้บริหารที่นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบประสบการณ์การบริหารตามประกาศฉบับนี้ ผู้นั้นจะต้องผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานด้วย โดย ก.ท.จ. อาจยกเว้นให้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลัง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๑ ปี นับแต่ได้รับแต่งตั้ง

๔. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๔.๑ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรอง ตรวจสอบการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาลตำบลท่าเสา โดยมีความเห็นปรากฏตามข้อเท็จจริง ๒.๒

๔.๒ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง และเกิดความเป็นธรรม จึงแจ้งให้นางวรรณยา โทมี่และนางหัตสนีย์ อิศระบุตร จัดส่งเอกสารหลักฐาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าได้มีการสมัครเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานตามสายงานภายในระยะเวลา ๑ ปี นับแต่ได้รับการแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด

๔.๓ นางวรรณยา โดมี และนางหัสณีย์ อิศระบุตร ได้ชี้แจงพร้อมแสดงเอกสารหลักฐาน เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ โดยนางวรรณยา โดมี ชี้แจงสรุปได้ว่า ได้ส่งใบสมัครแจ้งความประสงค์ เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป ประมาณเดือนพฤษภาคม ๒๕๕๖ และเดือนสิงหาคม ๒๕๕๖ ครั้งละ ๑ แผ่น ทางโทรสาร โดยไม่มีหนังสือนำส่ง จากหน่วยงานแต่ไม่มีการแจ้งชื่อเข้ารับการอบรมจากสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น เมื่อไม่มีรายชื่อเข้ารับการอบรม จึงไม่นำหลักฐานใบสมัครมาประกอบ การขออนุญาตเข้ารับการฝึกอบรม การขออนุมัติให้ยืมเงินทดรองจ่ายค่าลงทะเบียนการเข้าอบรม นางหัสณีย์ อิศระบุตร ชี้แจงสรุปได้ว่า ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้ส่งใบสมัครเข้ารับการอบรมหลักสูตรนักบริหารงานการคลัง ตามตารางฝึกอบรมของ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น แต่ไม่มีการแจ้งรายชื่อให้เข้ารับการอบรม จึงไม่ได้เก็บหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร เข้ารับการอบรมดังกล่าว เพราะไม่มีเหตุจำเป็นที่จะต้องให้เป็นหลักฐาน ในการเบิกจ่ายเงินค่าลงทะเบียนแต่อย่างใด

๔.๔ สำนักงาน ก.ท. ได้แจ้งผลการตอบข้อหารือ สรุปได้ว่า หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า การมิได้เข้ารับ การฝึกอบรมเหตุแห่งความล่าช้าหรือข้อจำกัดหรือขั้นตอนการปฏิบัติอันมิได้เกิดจากเจ้าตัว ก็ให้เร่งคัดเข้ารับการ ฝึกอบรมโดยเร็ว แต่หากเกิดจากความไม่เข้าใจใส่ ละเลยไม่เข้ารับการฝึกอบรม ก็เป็นเหตุให้ผู้นั้น ขาดคุณสมบัติในการ ดำรงตำแหน่ง ซึ่ง ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ มีมติรับทราบผล การตอบข้อหารือตามแนวทางที่ ก.ท. กำหนด และเห็นชอบให้แจ้งเทศบาลตำบลท่าเสา เร่งรัดให้พนักงานเทศบาล ทั้งสองรายเข้ารับการฝึกอบรมโดยเร็ว โดยปรากฏข้อเท็จจริงว่า นางวรรณยา โดมี ได้เข้าอบรมหลักสูตรอำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๖ ระหว่างวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ และนางหัสณีย์ อิศระบุตร ได้เข้า อบรมหลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รุ่นที่ ๓ ระหว่างวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๓ - ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๔.๕ เพื่อให้เกิดความชัดเจน และได้ข้อยุติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้หาหรือแนวทางปฏิบัติอีกครั้งว่ากรณีที่ผู้ใช้คุณสมบัติปริญญาโทมาลดระยะเวลาการ ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้เข้ารับการอบรมหลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งเกินกว่า ๑ ปี จะถือว่าการใช้คุณสมบัติ ปริญญาโทมาลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวชอบด้วยหลักเกณฑ์ฯ หรือไม่ และส่งผลต่อการดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น และการรับเงินประจำตำแหน่ง หรือไม่ อย่างไร

๔.๖ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้เสนอ ก.ท. เพิ่มเติมประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการนำคุณสมบัติปริญญาโท มาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๐ ข้อ ๙ วรรคสอง กรณีที่พนักงานเทศบาลเข้ารับการฝึกอบรมหลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งเกินกว่า ๑ ปี จะส่งผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการรับเงินประจำตำแหน่ง หรือไม่ อย่างไร

๕. ข้อเสนอ

เห็นควรนำเสนอ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เพื่อยืนยันผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงและเอกสารการชี้แจงของพนักงานเทศบาลทั้งสองราย เพื่อประกอบการพิจารณา วินิจฉัยของ ก.ท. ต่อไป

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อยืนยันผลการ ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเอกสารการชี้แจงของพนักงานเทศบาลทั้งสองราย เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของ ก.ท. ต่อไป

ประธาน : เราต้องให้ความเป็นธรรมกับพนักงานเทศบาลทั้งสองราย ว่าเหตุที่ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรม มาจากเจ้าตัวหรือข้อจำกัดในการเข้ารับการอบรม ขอเชิญคณะกรรมการฯ แสดงความคิดเห็นครับ

นายวิเชช ปัญญาจิรภัทร์ : เรื่องมีข้อจำกัดหลายประการครับ ซึ่งผมเคยเจอปัญหามาแล้ว เนื่องจากการเข้ารับการ อบรมทางหน่วยงานต้นสังกัดของผู้สมัครเข้ารับการอบรมต้องเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่ายเอง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนสูงมาก ตอนรุ่นที่ผมเข้ารับการฝึกอบรมหนึ่งครั้งประมาณหนึ่งแสนกว่าบาท หากสายงาน บริหารเข้ารับการอบรม ๑ คน ต้องใช้งบประมาณสูงมาก ทำให้งบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่สายงาน ผู้ปฏิบัติที่ต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรระยะสั้นๆ จึงขอเสนอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่ จัดการฝึกอบรมเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย ซึ่งอาจติดปัญหาหลายประการ เช่น ไม่มีงบประมาณ หรือนายกฯ ไม่อนุญาต ให้เข้ารับการอบรม เพราะว่า ค่าใช้จ่ายด้านการอบรมสายงานสายบริหารสูง และกรณีนี้ต้องเข้ารับการอบรม ๒ คนๆละ เป็นแสนบาท

ประธาน : เป็นเรื่องน่ารับฟัง และขอบคุณครับ

นายเกรียงไกร ศิริเจริญ : ผมเห็นด้วยกับท่านปลัดวิเศษฯ แต่การกล่าวอ้างลอยๆ ว่าได้สมัครเข้ารับการฝึกอบรมผู้ทรงคุณวุฒิ โดยไม่มีเอกสารหลักฐานยืนยันว่าได้สมัครแล้ว จึงไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะสามารถรับฟังได้

ประธาน : มีคณะกรรมการท่านใดจะแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มี สรุปที่ประชุมยืนยันให้ส่งผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงและเอกสารการชี้แจงของพนักงานเทศบาลทั้งสองรายเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยของ ก.ท. ต่อไป

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

.....

ประธาน : ๕.๘ การพิจารณากลับกรงตรวจสอบความถูกต้อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาลตำบลน้ำปาด ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. เรื่องเดิม

นายชำนาญ เกิดสง : ตามที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ผ.เลขานุการ ก.ท.จ.ฯ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรงตรวจสอบความถูกต้อง การจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

(๑) นายโกวิท เทศเกตู ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นอนุกรรมการ

(๓) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นอนุกรรมการ

(๔) นายวิเชช ปัญญาจิรภัทร์ ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา เป็นอนุกรรมการ

(๕) ท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นอนุกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขานุการ

(๗) นางนภานาถ สุขดิษฐ์ นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการ

(๘) นางพิมพ์ภาพ อินทร์จันทร์ เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณากลับกรง ตรวจสอบความถูกต้อง การจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาล ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ หรือกรณีที่มี
เทศบาลแจ้งความประสงค์ขอปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ
ที่ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ กำหนด เพื่อเสนอผลพร้อมความเห็นให้ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ เทศบาลตำบลน้ำปาด รายงานมีความประสงค์ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ -
๒๕๖๖) โดยขอยุบเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒๐ อัตรา

- เทศบาลตำบลน้ำปาด ปัจจุบันมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๕ เมื่อยุบเลิกตำแหน่ง
จำนวน ๓๑ อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๓

๒.๒ คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรง ตรวจสอบความถูกต้อง การขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ฯ ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ ชั้น ๓ ศาลากลางจังหวัดอุตรดิตถ์ เพื่อพิจารณาการขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของเทศบาลตำบลน้ำปาด เพื่อเสนอขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์

โดยคณะอนุกรรมการฯ มีความเห็นว่า เทศบาลตำบลน้ำปาด ได้ดำเนินการปรับลดภาระค่าใช้จ่าย
ด้านการบริหารงานบุคคลตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๔๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๗
และ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อม
แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้าน
บุคลากรฯ จึงขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐
อัตรา ที่สิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เนื่องจากหากต่อสัญญาจ้างจะทำให้ค่าใช้จ่ายด้านการ
บริหารงานบุคคลฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ โดยเมื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงาน
บุคคลฯ แล้วคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๓ เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเทศบาลได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้พนักงานจ้างทั้ง ๓๑ ราย ได้รับทราบปัญหาและภาระ
ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ว่าจะมีการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายโดยการปรับลดอัตรากำลังพนักงานจ้างตาม
ภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด จำนวน ๓๑ ราย และเพื่อเป็นการเยียวยา จึงดำเนินการจ้างเหมาบริการ ให้กับ
พนักงานจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน ๓๑ ราย

๓. ข้อกำหนด

(๑) ประกาศ ก.ท.จ.อุดรดิตต์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวด เงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่ง และ การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ เทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและ การจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผน อัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการ กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการ สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน เทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรืออบรม กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรร งบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการ กับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้องกล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจาก เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๖ อย่างครบถ้วน

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

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรากำลังเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตรากำลังเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล
- ๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ฯลฯ

(ฉ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี้ยตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่ง ไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง ทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เกลี้ยตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓-๕ (๐๕-๒-๐๐๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓-๕ (๐๓-๒-๐๐๓) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

๓) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอนั้นให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

๔) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปีให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำ และชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาหางานล้มมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

๘) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือจะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้อง รายงาน ข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

๒. ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

ข้อ ๙ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน จึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้ทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปีสำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนด เวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละเทศบาล

๓. ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๗ มีมติเห็นชอบในหลักการให้เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งและพิจารณาให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้าง

(๒) การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากลาออกจากการเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

(๓) การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนเดิม (การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปคนเดิม)

ซึ่งผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และผู้บริหารเห็นชอบให้ต่อสัญญาจ้างได้

(๔) การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนใหม่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ในกรณีนี้

(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

๔. ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้พิจารณาในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๔๙ มีมติเห็นชอบให้เทศบาล ที่จะออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งเนื่องจากการลาออกจากการเป็นพนักงานจ้างทั่วไป และการออกคำสั่งแต่งตั้ง พนักงานจ้างทั่วไปคนใหม่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ก่อน จึงจะดำเนินการออกคำสั่งได้ โดยให้เทศบาลจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. ต่อไปส่วนอีก ๒ กรณียังคงเดิม

๕. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๔๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๗ มีมติเห็นชอบให้กำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (เกินกว่าร้อยละ ๔๐) ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗ ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้ได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ทั้งนี้ไม่ให้มีผลกระทบต่อข้าราชการหรือพนักงานที่ได้ปฏิบัติงานอยู่แล้วในการได้รับสิทธิและสวัสดิการตลอดจนประโยชน์ตอบแทนต่างๆ เช่น การเลื่อนระดับ การเลื่อนเงินเดือน สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรข้างต้น เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล อาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑) ปรับลดลูกจ้างชั่วคราว โดยเมื่อหมดอายุของสัญญาจ้างแล้วให้พิจารณาจ้างเหมาบริการตาม (๒)
๒) การจ้างเหมาบริการ ในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การรักษาความปลอดภัย (ยาม) การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น ฯลฯ

(๒) สำหรับมาตรการในการกำกับดูแลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
๒.๒) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล/คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด) กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้วไม่สามารถสรรหาบุคคลซึ่งรวมถึงข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่างที่กำหนดขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ แต่สำหรับการเลื่อนระดับทั้งในระดับควบ นอกเหนือจากควบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งสิทธิ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ดำเนินการได้ในกรอบอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมเท่านั้น โดยเมื่อมีผู้พ้นจากตำแหน่งให้พิจารณาอุบลเลิกตำแหน่ง หรือดำเนินการตามแนวทางข้อ ๑

๖. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบว่าเนื่องจากการให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังดังกล่าวเป็นการปรับเพิ่มในอัตราก่อนข้างสูง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ก.ท. และ ก.อบต. ได้เคยกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไว้แล้ว ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามนัยมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรฯ ดังนี้

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็นตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๑) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีเจตจำนงแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริการตาม (๒)

๒) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น

๓) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) สำหรับมาตรการในการกำกับดูแลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล/คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด) กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้วไม่สามารถสรรหาบุคคล ซึ่งรวมถึงข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่างที่กำหนดขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ แต่สำหรับการเลื่อนระดับทั้งในระดับควบ นอก ระดับควบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งสิทธิ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ดำเนินการได้ในกรอบอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมเท่านั้น โดยเมื่อมีผู้พ้นจากตำแหน่งให้พิจารณาขยับเล็กตำแหน่ง หรือดำเนินการตามแนวทางข้อ ๑

๗. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๓๒๙ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แนวทางการเยียวยาพนักงานจ้างกรณีปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การเยียวยาพนักงานจ้างกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีประสิทธิภาพ

(๑) ให้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการเยียวยาพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) กำชับให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดถือปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือแจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเยียวยาพนักงานจ้างกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยเคร่งครัด

๒.๑ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี หากได้มีการจ้างพนักงานจ้างบุคคลใดเกินกว่าระยะเวลา ๓ ปี ขึ้นไป ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการจ้างพนักงานจ้างบุคคลดังกล่าวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

๒.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่มีแนวโน้มใกล้เคียงหรือเต็มร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ก็ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการจ้างพนักงานจ้างบุคคลดังกล่าวให้เป็นลักษณะการจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาแทน โดยไม่ให้มีการปลดออกเว้นแต่พนักงานจ้างมีความสมัครใจที่จะลาออกเอง

๒.๓ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะเลิกจ้างพนักงานจ้างหรือเปลี่ยนวิธีการจ้างเป็นการจ้างเหมาบริการให้ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑) ดำเนินการตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการเลิกจ้างพนักงานจ้างโดยอ้างถึงกรณีมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรใกล้เคียงหรือเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จริงหรือไม่

๒) กรณีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้าง ขอให้มีการตรวจสอบว่ามีการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงว่าเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างหรือไม่

๓) กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีการเลิกจ้าง ขอให้มีการตรวจสอบว่ามีเหตุผลความจำเป็น หรือมีความเหมาะสม หรือมีการแอบแฝงลักษณะอื่นใดหรือไม่ ฯลฯ

๘. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เห็นชอบแนวทางดังกล่าวด้วยแล้วจึงขอชักชวนแนวทางการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกแห่ง ถือปฏิบัติ และขอความร่วมมือผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการทำหน้าที่เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด ดังนี้

(๑) การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง

การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติว่า **“ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”**

(๒) การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

การพิจารณาความหมายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น ให้ยึดถือตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งได้นิยามศัพท์ว่า งบประมาณรายจ่าย หมายความว่า งบประมาณที่สภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบและผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภออนุมัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

ดังนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งหมายความรวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และงบประมาณเฉพาะการ ก็ให้คิดคำนวณเทียบกับงบประมาณรายจ่ายที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบและได้รับอนุมัติ มิใช่คิดจากข้อมูลงบประมาณจากรายรับจริงแต่อย่างใด

(๓) เงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูที่รัฐบาลจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนทั่วไปจะต้องนำมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตามกฎหมาย หรือไม่

รัฐบาลจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำเงินอุดหนุนทั่วไปนั้นตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่มีต้องนำรายการดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากเป็นรายการที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้

ในกรณีนี้ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

(๔) ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตั้งรายการเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายรายการเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ตั้งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่าด้วย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งโดยให้จัดสรรเงินงบประมาณสำหรับตั้งจ่ายเป็นอัตรารายเดือนของตำแหน่งให้สอดคล้องกัน

ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า อัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงและอาจเกินกรอบที่กฎหมายกำหนด ก็ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อยุบตำแหน่งว่างนั้นต่อไป

(๕) กลุ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ซึ่งจะนำมาคำนวณตามที่กฎหมายบัญญัตินั้น ให้พิจารณาจากเงินเดือนค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ที่เป็นบุคคลซึ่งได้รับเงินเดือนและค่าจ้างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมวดเงินเดือนและค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามนิยามศัพท์ในประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

๔. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่า เทศบาลตำบลน้ำปาด ได้ดำเนินการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๔๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ และ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรฯ จึงขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ อัตรา ที่สิ้นสุดสัญญาจ้างในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เนื่องจากหากต่อสัญญาจ้างจะทำให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ โดยเมื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ แล้วคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๓ เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเทศบาลได้ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจให้พนักงานจ้างทั้ง ๓๑ ราย ได้รับทราบปัญหาและภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ว่าจะมีการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายโดยการปรับลดอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด จำนวน ๓๑ ราย และเพื่อเป็นการเยียวยา จึงดำเนินการจ้างเหมาบริการ ให้กับพนักงานจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน ๓๑ ราย ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นคณะอนุกรรมการฯ ที่ ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ แต่งตั้ง

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลน้ำปาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ในการขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๒๐ อัตรา ตามที่เทศบาลเสนอขอ

ประธาน : เห็นด้วยกับแนวทางการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลตำบลน้ำปาด แต่ก็เป็นห่วงเรื่องสิทธิสวัสดิการของพนักงานจ้างที่จะต้องปรับเปลี่ยนมาเป็นระบบการจ้างเหมาบริการ

นายวิษณุวัช อัจฉริยฉัตร : ขอเรียนชี้แจงเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการฯ เนื่องจากเทศบาลตำบลน้ำปาด เลขาธิการ ก.ท.จ. เสนอร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ มีการประมาณการรายรับ สูงกว่างบประมาณปีที่ผ่านมา โดยมียอดค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูงมาก คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๑๐ ของปีงบประมาณที่ล่วงมา อันอาจทำให้ งบประมาณรายจ่ายเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งเทศบาลตำบลน้ำปาด ได้ประมาณการรายรับไว้ ๕๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท เกินกว่าปีงบประมาณที่ล่วงมา ๑๓,๐๑๘,๘๗๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๘ จึงไม่เป็นไปตามนัยหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๓๘๔๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรดิตถ์ ไม่ให้ความเห็นชอบร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ และให้เทศบาลตำบลน้ำปาด ดำเนินการจัดทำร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๔ ใหม่ ให้ถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

ประธาน : กรณีที่เทศบาลประมาณการรายรับสูง แต่ปีงบประมาณไม่ได้รับการจัดสรรตามที่ตั้งประมาณการรายรับไว้ ส่งผลให้รายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ใครจะต้องมีส่วนรับผิดชอบ

นายวิษณุวัช อัจฉริยฉัตร : การคิดประมาณการรายรับได้มีหนังสือสั่งการชักซ้อมแนวทางปฏิบัติไว้ ให้คิด
เลขานุการ ก.ท.จ. ประมาณการจากปีงบประมาณของปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ ไม่เกินร้อยละ ๑๐

นายเจษฎา ศรีติสุด : การคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องคิด ๔๐% ของกรอบอัตรากำลัง ทั้งที่มีคนครอง
นายกเทศมนตรีตำบลศรีพนมมาศ ตำแหน่งและอัตราร่าง การได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลก็ไม่แน่นอน สมาคม
 สันนิบาตเทศบาล จึงเสนอให้รัฐบาลคงงบประมาณในเรื่องเงินอุดหนุนของผู้พิการ เอดส์ และคนชรา และอาหารเสริมนมไว้
 เนื่องจากเป็นฐานในการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากนโยบายรัฐบาลนำเงินดังกล่าวออกจากเงิน
 อุดหนุนเมื่อใด อปท.ทุกแห่ง จะได้รับผลกระทบอย่างแน่นอน ซึ่งขณะนี้ อปท. ก็ได้รับผลกระทบของ พรบ.ภาษีที่ดินและ
 สิ่งปลูกสร้าง สำหรับการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลน้ำป่าด ควรดูแลสิทธิสวัสดิการด้าน
 ประกันสังคมให้แก่พนักงานจ้างด้วย

นายวิเชช ปัญญาจิรภัทร : ในกรณีที่เทศบาลเสนอเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี แล้วต่อมา มีกรณีที่
ปลัดเทศบาลตำบลท่าปลา งบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง
 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ผู้ที่ต้องรับผิดชอบได้แก่ เจ้าหน้าที่งบประมาณ ซึ่งปลัด
 เป็นโดยตำแหน่ง ต่อจากนั้น เป็นคณะผู้บริหาร และสภาเทศบาล และท้ายสุดคือ ผู้พิจารณาอนุมัติเทศบัญญัติงบประมาณ
 รายจ่าย

นายเกรียงไกร ศิริเจริญ : ในเมื่องบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะเกินกว่าเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
ผู้ทรงคุณวุฒิ ก.ท.จ. ต้องเห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการยุบเลิกตำแหน่งเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่กฎหมาย
 กำหนด

ประธาน : การบริหารงานต้องให้อิสระแก่ อปท. ตามบริบทพื้นที่ และควรให้ผู้บริหารมีดุลพินิจในการบริหารจัดการ

มติที่ประชุม - เห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอขอ โดยให้เทศบาลตำบลน้ำป่าด ได้พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิ
 ประโยชน์ของพนักงานจ้างที่ปรับเปลี่ยนระบบมาเป็นจ้างเหมาบริการในเรื่องการประกันสังคมให้แก่
 พนักงานจ้างด้วย

.....

ประธาน : ๕.๙ ขอความเห็นชอบไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง กรณีปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
ขอเชิญฝ่ายเลขานุการนำเสนอ

๑. ข้อเท็จจริง

นายชำนาญ เกิดส่ง : เทศบาลตำบลน้ำปาด อำเภอ้ำปาด รายงานว่า มีความประสงค์ไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง
ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.๗ ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ จำนวน ๓๑ ราย เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน ๑๑ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ ราย เนื่องจากผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรดิตถ์ ไม่เห็นชอบร่าง
เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เนื่องจากงบประมาณรายรับสูงกว่างบประมาณปี
ที่ผ่านมา และมีค่าใช้จ่ายด้านงานบริหารงานบุคคลที่สูงมากและขัดต่อพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่บัญญัติไว้ และเทศบาลตำบลน้ำปาด ได้ปรับลดและแก้ไขการจัดทำงบประมาณ
ใหม่แต่ภาระค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคลยังสูงมากเกินกว่ากฎหมายกำหนด เทศบาลได้ประชุมชี้แจงกับพนักงาน
จ้างเพื่อหาแนวทางแก้ไขและเยียวยาพนักงานจ้างเป็นการจ้างเหมาบริการต้องมีการยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างและ
ไม่ต่อสัญญาจ้าง ดังนั้น จึงขอความเห็นชอบไม่ต่อสัญญาจ้างที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ตาม
แนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕
เรื่อง แนวทางปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

- | | |
|--------------------------|--------------|
| (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑๑ ราย |
| (๒) พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๒๐ ราย |

ในการจัดทำร่างเทศบัญญัติงบประมาณก่อนมีการปรับลดพนักงานจ้าง งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
ตั้งงบประมาณไว้ดังนี้

- | | | |
|------------------------|--------------------|---------------------|
| งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ | งบฯ ๕๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๕ |
| งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔ | งบฯ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ |
| งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ | งบฯ ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๓ |
| งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖ | งบฯ ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๔๕ |

ดังนั้น หากมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปแล้วจะทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเกินกว่า
ที่กฎหมายกำหนด ซึ่งไม่เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
และเมื่อมีการยุบเลิกตำแหน่งและไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๓๑ ราย จะมีค่าใช้จ่ายฯ ดังนี้

- | | | |
|------------------------|--------------------|---------------------|
| งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๓ | งบฯ ๕๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๕ |
| งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๔ | งบฯ ๔๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๓ |
| งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๕ | งบฯ ๔๔,๐๐๐,๐๐๐ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๖ |
| งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๖๖ | งบฯ ๔๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๓ |

โดยเทศบาลได้ประชุมชี้แจงให้พนักงานจ้างทั้ง ๓๑ ราย ได้รับทราบปัญหาและภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ว่า
จะมีการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายโดยการปรับลดอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด
จำนวน ๓๑ ราย และเพื่อเป็นการเยียวยาจึงดำเนินการจ้างเหมาบริการ ให้กับพนักงานจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน ๓๑
ราย ดังนั้น จึงขอความเห็นชอบไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๑ ราย และพนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน ๒๐ ราย รวมทั้งสิ้น ๓๑ ราย ซึ่งจะหมดสัญญาจ้างในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เพื่อให้เทศบาลมีค่าใช้จ่าย
ที่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และเทศบาลจะดำเนินการเยียวยาพนักงานจ้างที่ถูกปรับลดค่าใช้จ่ายเป็นการจ้างเหมา
บริการทั้ง ๓๑ ราย

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวด เงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่ง และ การใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ เทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่างๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและ การจัดสรรงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผน อัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

(๒) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการ กำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และ ต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการ สูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(๔) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรืออบรม กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(๕) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานเทศบาล

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรร งบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการ กับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้องกล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจาก เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๖ อย่างครบถ้วน

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

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรารายเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรารายเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อได้รับจัดสรรงบประมาณ สำหรับอัตรารายเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตรารายเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตรารายเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล
- ๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ฯลฯ

(ฉ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี้ยตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่ง ไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง ทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เกลี้ยตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓-๕ (๐๕-๒-๐๐๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓-๕ (๐๓-๒-๐๐๓) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

๓) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอนั้นให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

๔) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปีให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณา เหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำ และชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญ กับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

๘) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือจะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจาก เจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้อง รายงาน ข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๔๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๗ เรื่อง แนวทาง การปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๗ มีมติเห็นชอบให้กำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (เกินกว่าร้อยละ ๔๐)ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปี) ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๗ ให้พิจารณาลด ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้ได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แต่ทั้งนี้ไม่ให้มีผลกระทบต่อข้าราชการหรือพนักงานที่ได้ ปฏิบัติงานอยู่แล้วในการได้รับสิทธิและสวัสดิการตลอดจนประโยชน์ตอบแทนต่างๆ เช่น การเลื่อนระดับ การเลื่อน เงินเดือน สวัสดิการค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรข้างต้น เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล อาจพิจารณา ดำเนินการ ดังนี้

๑) ปรับลดลูกจ้างชั่วคราว โดยเมื่อหมดอายุของสัญญาจ้างแล้วให้พิจารณาจ้างเหมาบริหารตาม (๒)
๒) การจ้างเหมาบริการ ในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การรักษาความ ปลอดภัย (ยาม) การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น ฯลฯ

(๒) สำหรับมาตรการในการกำกับดูแลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ๒.๒) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล/คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด) กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้วไม่สามารถสรรหาบุคคลซึ่งรวมถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่างที่กำหนดขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ แต่สำหรับ การเลื่อนระดับทั้งในระดับควบ นอกเหนือควบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งสิทธิ สวัสดิการและประโยชน์ ตอบแทนอื่นให้ดำเนินการได้ในกรอบอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมเท่านั้น โดยเมื่อมีผู้พ้นจากตำแหน่ง ให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่ง หรือดำเนินการตามแนวทางข้อ ๑

๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบว่าเนื่องจากการให้ได้รับเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว ตามนัยระเบียบกระทรวงการคลังดังกล่าวเป็นการปรับเพิ่มในอัตราที่ค่อนข้างสูง ซึ่งอาจส่งผลให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นบางแห่งมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณประจำปี ตามมาตรา ๓๕

แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับ ก.ท. และ ก.อบต. ได้เคยกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไว้แล้ว ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามนัยมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน จึงกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรฯ ดังนี้

(๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำประมาณรายจ่ายประจำปี ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็นตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้ว ให้พิจารณาจ้างเหมาบริหารตาม (๒)
- ๒) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่ การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น
- ๓) ให้พิจารณาให้หออกจากราชการด้วยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) สำหรับมาตรการในการกำกับดูแลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล/คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.ท.จ./ก.อบต.จังหวัด) กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้วไม่สามารถสรรหาบุคคลซึ่งรวมถึงข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างหรือพนักงานจ้างมาดำรงตำแหน่งที่ว่างที่กำหนดขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ แต่สำหรับการเลื่อนระดับทั้งในระดับควบ นอกระดับควบ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งสิทธิ สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ดำเนินการได้ในกรอบอัตรากำลังที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่เดิมเท่านั้น โดยเมื่อมีผู้พ้นจากตำแหน่ง ให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่ง หรือดำเนินการตามแนวทางข้อ ๑

๒.๔ หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๓๒๙ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แนวทางการเยียวยาพนักงานจ้างกรณีปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เพื่อให้การเยียวยาพนักงานจ้างกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีประสิทธิภาพ

(๑) ให้ดำเนินการจัดประชุมชี้แจงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติการเยียวยาพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) กำชับให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดถือปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และหนังสือแจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเยียวยาพนักงานจ้างกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยเคร่งครัด

๒.๑ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี หากได้มีการจ้างพนักงานจ้างบุคคลใดเกินกว่าระยะเวลา ๓ ปี ขึ้นไป ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการจ้างพนักงานจ้างบุคคลดังกล่าวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

๒.๒ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่มีแนวโน้มใกล้เคียงหรือเต็มร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ก็ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการจ้างพนักงานจ้างบุคคลดังกล่าวให้เป็นลักษณะการจ้างเหมาบริการบุคคลธรรมดาแทน โดยไม่ให้มีการปลดออกวันแต่พนักงานจ้างมีความสมัครใจที่จะลาออกเอง

๒.๓ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะเลิกจ้างพนักงานจ้างหรือเปลี่ยนวิธีการจ้างเป็นการจ้างเหมาบริการให้ฝ่ายเลขานุการ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑) ดำเนินการตรวจสอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการเลิกจ้างพนักงานจ้างโดยอ้างถึงกรณีมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรใกล้เคียงหรือเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จริงหรือไม่

๒) กรณีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเพื่อต่อสัญญาจ้าง ขอให้มีการตรวจสอบว่ามีการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามข้อเท็จจริงว่าเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างหรือไม่

๓) กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีการเลิกจ้าง ขอให้มีการตรวจสอบว่ามีเหตุผลความจำเป็น หรือมีความเหมาะสม หรือมีการแอบแฝงลักษณะอื่นใดหรือไม่ ฯลฯ

๒.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักข้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เห็นชอบแนวทางดังกล่าวด้วยแล้วจึงขอชักข้อมแนวทางการคำนวณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกแห่งถือปฏิบัติ และความร่วมมือผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการทำหน้าที่เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเคร่งครัด ดังนี้

(๑) การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้าง

การกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นและเงินค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติว่า “ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง จะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

(๒) การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

การพิจารณาความหมายของงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น ให้ยึดถือตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งได้นิยามศัพท์ว่า งบประมาณรายจ่าย หมายความว่า งบประมาณที่สภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบและผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภออนุมัติ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ

ดังนั้น การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งหมายความรวมถึงงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม และงบประมาณเฉพาะการ ก็ให้คิดคำนวณเทียบกับงบประมาณรายจ่ายที่สภาท้องถิ่นเห็นชอบและได้รับอนุมัติ มิใช่คิดจากข้อมูลงบประมาณจากรายรับจริงแต่อย่างใด

(๓) เงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูที่รัฐบาลจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนทั่วไปจะต้องนำมาคิดเป็นค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนตามหมาย หรือไม่

รัฐบาลจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำเงินอุดหนุนทั่วไปนั้นตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่มีต้องนำรายการดังกล่าวมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เนื่องจากเป็นรายการที่ตั้งจ่ายจากเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐจัดสรรให้

ในกรณีนี้ ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

(๔) ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตั้งรายการเงินเดือนค่าจ้าง และค่าตอบแทนตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายรายการเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้ตั้งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่าด้วย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดว่า ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังเพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง โดยให้จัดสรรเงินงบประมาณสำหรับตั้งจ่ายเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งให้สอดคล้องกัน

ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่า อัตรากำลังตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น ทำให้ค่าใช้จ่ายสูงและอาจเกินกรอบที่กฎหมายกำหนด ก็ให้เสนอคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อยุบตำแหน่งว่างนั้นต่อไป

(๕) กลุ่มข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง ซึ่งจะนำมาคำนวณตามที่กฎหมายบัญญัตินั้น ให้พิจารณาจากเงินเดือนค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ที่เป็นบุคคลซึ่งได้รับเงินเดือนและค่าจ้างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหมวดเงินเดือนและค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามนิยามศัพท์ในประกาศหลักเกณฑ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรดิตถ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าเทศบาลตำบลน้ำปาด ได้ดำเนินการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล เป็นไปตามแนวทางหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น , หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๓๒๙ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แนวทางการเยียวยาพนักงานจ้างกรณีปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ , หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘๔๗ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง แนวทาง การปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรฯ จึงขอยุบเลิกตำแหน่งและไม่ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๐ ราย รวม ๓๑ ราย ที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง ในวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เนื่องจากมีภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลสูงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หากต่อสัญญาจ้างจะทำให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๕๐ เมื่อปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลฯ แล้วคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๓ จึงไม่เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเทศบาลได้ประชุมชี้แจงให้พนักงานจ้างทั้ง ๓๑ราย ได้รับทราบปัญหาและภาระค่าใช้จ่าย ว่าจะมีการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายโดยการปรับลดอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปทั้งหมด จำนวน ๓๑ ราย และเพื่อเป็นการเยียวยาจึงดำเนินการจ้างเหมาบริการ ให้กับพนักงานจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำนวน ๓๑ ราย

จึงเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม - เห็นชอบ

บัญชีรายชื่อเทศบาลที่เสนอ ก.ท.จ. เพื่อทราบ ในการให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง (กรณีไม่ต่อสัญญาจ้างและยุบเลิกตำแหน่ง)

ในการประชุม ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ทด.น้ำป่าด กรณีไม่ต่อสัญญาจ้าง จำนวน ๒๐ ราย

ที่	เทศบาล	รายชื่อพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง	พ้น จากตำแหน่ง	รับราชการ เมื่อ	อัตราค่าตอบแทน บาท	เหตุผล
๑	ทด.น้ำป่าด (๒๐ ราย)	(๑) นายธีรเมธ เจริญเรือง	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป)	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	- เพื่อทราบ - ก.ท.จ.อุดรดิตถ์ เห็นชอบในหลักการไว้แล้ว ให้ออกคำสั่งแล้วรายงานเพื่อทราบ - รับทราบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้าง ทั่วไปพ้นจากตำแหน่งได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ - ไม่ต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้างและ ยุบเลิกตำแหน่ง โดยเทศบาลดำเนินการปรับเปลี่ยน การบริหารงานบุคคลเป็นจ้างเหมาบริการ
			สำนักปลัดเทศบาล				
		(๒) นางสาวณานิกา แห่งเฝือ	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป)	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			สำนักปลัดเทศบาล				
		(๓) นายวิเชษฐ์ แก้วมุกดา	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป)	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			สำนักปลัดเทศบาล				
		(๔) นายวสุธา นุใจกอง	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป)	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			สำนักปลัดเทศบาล				
		(๕) ว่าที่ร.ต.หญิงแพรวพรรณ มีบัว	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป)	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			กองคลัง				
		(๖) นางสาวศศิวิมล ปินดาพรหม	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป)	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			กองคลัง				
		(๗) นางสาวกาญจนา ฮาดคันทุง	พนักงานจ้างทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป)	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			กองคลัง				

๒๕

ที่	เทศบาล	รายชื่อพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง	พ้น จากตำแหน่ง	รับราชการ เมื่อ	อัตราค่าตอบแทน บาท	เหตุผล
	ทต.น้ำปาด	(๘) นางกัญญาณี ตูลพุด	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	- รับทราบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้าง ทั่วไปพ้นจากตำแหน่งได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ - ไม่ต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้างและ ยุบเลิกตำแหน่ง โดยเทศบาลดำเนินการปรับเปลี่ยน การบริหารงานบุคคลเป็นจ้างเหมาบริการ
	(ต่อ)		(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองช่าง				
		(๙) นายสุเมธ ทาสา	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองช่าง				
		(๑๐) นายรัฐวัฒน์ ศรีบุญเรือง	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
		(๑๑) นางสาวอุไรวรรณ คำบ้านฝาย	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
		(๑๒) นายชยักรุณห์ เสพา	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
		(๑๓) นายวรรณศิลป์ จันทร์ปุย	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
		(๑๔) นางสาวสุริทร พิริยะอนันต์	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				

๒๒

ที่	เทศบาล	รายชื่อพนักงานจ้าง	ตำแหน่ง	พื้นที่ จากตำแหน่ง	รับราชการ เมื่อ	อัตราค่าตอบแทน บาท	เหตุผล
	ทต.น้ำปาด	(๑๕) นางสาวกชพร	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	<p>- รับทราบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่งได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ</p> <p>- ไม่ต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้างและยุบเลิกตำแหน่ง โดยเทศบาลดำเนินการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลเป็นจ้างเหมาบริการ</p>
	(ต่อ)	สมบูรณ์ดี	(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
		(๑๖) นายศุภณัฐ จันดาหอม	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
		(๑๗) นายละนอง สุทธิ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
		(๑๘) นายदनุวัฒน์ ฝมป็น	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
		(๑๙) นางสาวโชติกา ทาท้อย	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
		(๒๐) นางสุพัตรา ชัดดี	พนักงานจ้างทั่วไป	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๗	๙,๐๐๐	
			(ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				

๒๕

บัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง ที่เสนอขอรับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ (กรณีไม่ต่อสัญญาจ้างและยุบเลิกตำแหน่ง)

ในการประชุม ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ วันอังคารที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

ทด.น้ำป่าด ไม่ต่อสัญญาจ้าง ๑๑ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	พ้นจากตำแหน่ง	รับราชการ เมื่อ	ค่าตอบแทน บาท	มติ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์
๑	นายอิสรา สุบินยัง	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สำนักปลัดเทศบาล	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๘	๒๒,๑๙๐	- เห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่งได้ตามที่เทศบาลเสนอขอ - ไม่ต่อสัญญาจ้าง เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้างและยุบเลิกตำแหน่ง โดยเทศบาลดำเนินการปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลเป็นจ้างเหมาบริการ
			ทด.น้ำป่าด				
๒	นายอนันต์ เนตรขันทอง	ขับรถยนต์	สำนักปลัดเทศบาล	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๘	๑๔,๒๒๐	
			ทด.น้ำป่าด				
๓	นายประหยัด สอนจักร	ขับรถยนต์	สำนักปลัดเทศบาล	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒	๑๓,๔๓๐	
			ทด.น้ำป่าด				
๔	นางสาวอริสาณัฐ เจริญเรือง	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	สำนักปลัดเทศบาล	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ มิถุนายน ๒๕๕๗	๑๘,๓๐๐	
			ทด.น้ำป่าด				
๕	นางอมรรัตน์ วงษ์ยอด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	กองคลัง	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๓๐ มกราคม ๒๕๕๒	๑๓,๒๙๐	
			ทด.น้ำป่าด				
๖	นายยุทธพงศ์ สาระดี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	กองคลัง	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๓ มกราคม ๒๕๖๑	๑๒,๕๒๐	
			ทด.น้ำป่าด				
๗	นายฐปกรณ์ ไหมบัวเขียว	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	กองช่าง	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒	๑๑,๖๒๐	
			ทด.น้ำป่าด				
๘	นางสาวสมร เจริญเรือง	ช่างก่อสร้าง	กองช่าง	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ สิงหาคม ๒๕๖๐	๑๐,๔๖๐	
			ทด.น้ำป่าด				
๙	นายบอย วงษ์ยอด	ประจำรถขยะ	กองช่าง	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓	๑๒,๗๐๐	
			ทด.น้ำป่าด				
๑๐	นางสมคิด มาบุญ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	กองช่าง	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ มิถุนายน ๒๕๕๗	๑๙,๓๘๐	
			ทด.น้ำป่าด				
๑๑	นายสุรัตน์ ยาอาจ	ผลิตน้ำประปา	กองช่าง	๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ตุลาคม ๒๕๔๘	๑๕,๑๔๐	
			ทด.น้ำป่าด				

๒๕๖๓