เรื่องที่ ๒๒ พิจารณาให้ความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการตามประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

ประธาน ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจง

เลขานุการ ตามที่คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) ได้ประกาศขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๖ โดยกำหนดให้จังหวัดที่เป็นเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้มีหนังสือเรียกผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของภาค/เขต นั้น มารายงานตัวเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งที่สอบแข่งขันตามจำนวนอัตราว่าง และเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะไปบรรจุและแต่งตั้งในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ณ จังหวัดที่เป็นเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของภาค/เขต ซึ่งจังหวัดปทุมธานีได้แจ้งว่าผู้สอบแข่งขันได้ในลำดับที่ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตามประกาศฯ ดังกล่าว ได้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ณ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ภาคกลาง เขต ๑ และได้เลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสงค์จะไปบรรจุและแต่งตั้งตามบัญชีที่ได้ร้องขอให้ กสถ.ดำเนินการสอบแข่งขันแทนแล้ว จำนวน ๒๕ อัตรา โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งมีตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗ (รายละเอียดตามบัญชีขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้ง)

ความเห็นและข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งบุคคลตามรายชื่อที่แนบมาดังกล่าว ยกเว้นลำดับที่ ๑๖ นางสาวปวีณา คุตชนม์ สอบได้ลำดับที่ ๓ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ แสดงความประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้งฯ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพน อำเภอเสนา โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพนได้ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งบุคคลฯ ดังกล่าวจบการศึกษาปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์บัณฑิต เอกคณิตศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งได้กำหนดว่าได้รับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมศาสตร์ การวางแผน รัฐศาสตร์ วิจัยทางสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.บต.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ดังนั้น จึงทำให้คุณวุฒิของผู้สอบแข่งขันฯ ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ เห็นควรหารือไปยังสำนักงาน ก.อบต.และแจ้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีซึ่งเป็นเจ้าของบัญชีดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม .....

.....

บัญชีให้ความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.ส.จ.ภาคกลาง [illegible]

ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ลำดับ	สอบได้ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สอบแข่งขันได้ตำแหน่ง	สถานที่บรรจุ/แต่งตั้ง	บรรจุแต่งตั้งในวันที่	มติ ก.อบต.จังหวัด
๑	๔	นายนิมิตร ฉอ้อนโฉม	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑	อบต.บ้านขล้อ อ.บางปะหัน	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๒	๑	นายจรัฏฐ์ พวงมาลัย	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ๑	อบต.บางช้าย อ.บางช้าย	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๓	๑	นางสาวลัดดาวัล ญาติกิ่ง	เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑	อบต.ตลิ่งชัน อ.บางปะอิน	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๔	๔	นางสาวชนากานต์ แก้วลอยฟ้า	เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑	อบต.ปลายกลัด อ.บางช้าย	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๕	๒	นางสาวสุวิมล รูปหงษ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒	อบต.ตานิม อ.บางปะหัน	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๖	๔	นางสาวจุฑามาส จุลมัญลิก	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒	อบต.บ้านหลวง อ.เสนา	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๗	๘	นางสาวหทัยชนก สวัสดี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒	อบต.มารวิชัย อ.เสนา	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๘	๑	นายมาโนช เอี่ยมสุเมธ	นายช่างไฟฟ้า ๒	อบต.บ้านขล้อ อ.บางปะหัน	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๙	๘	นางสาวสุนิสา เพ็งสุพรรณ	เจ้าพนักงานธุรการ ๒	อบต.มารวิชัย อ.เสนา	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๑๐	๑๐	นางสาวภาสินี สัญญากร	เจ้าพนักงานธุรการ ๒	อบต.ภูเขาทอง อ.พระนครศรีอยุธยา	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๑๑	๒๒	นางสาวสุจีรา สกุณา	เจ้าพนักงานธุรการ ๒	อบต.ตานิม อ.บางปะหัน	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๑๒	๒๕	นางสาวขิมไหม อินทกูล	เจ้าพนักงานธุรการ ๒	อบต.โพแตง อ.บางไทร	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๑๓	๗	นางสาวบุญนาค ฤกษ์อุโฆษ	เจ้าพนักงานพัสดุ ๒	อบต.ไม้ตรา อ.บางไทร	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๑๔	๑	นางสาวสิริรัตน์ สำรวญ	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓	อบต.วัดยม อ.บางไทร	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๑๕	๒	นางสาวสุพรรษา เรืองอุไร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓	อบต.ชายนา อ.เสนา	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๑๖	๓	นางสาวปวีณา คุตชนม์	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓	อบต.บ้านแพน อ.เสนา	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	ขาดคุณสมบัติฯ
๑๗	๕	นายยอดเพชร พรรณขาม	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓	อบต.บ้านแป้ง อ.บางปะอิน	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๑๘	๓	นางสาวปณิธาน เดชประแดง	นักพัฒนาชุมชน ๓	อบต.ชายนา อ.เสนา	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๑๙	๘	นางสาววีนัส ทองสลัด	นักพัฒนาชุมชน ๓	อบต.บางประแดง อ.บางปะอิน	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๒๐	๒	นางสาวเบญญาภา ข้อเพชร	บุคลากร ๓	อบต.คลองตะเคียน อ.พระนครศรีอยุธยา	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๒๑	๖	นางวลินดา อ่ำเอี่ยม	บุคลากร ๓	อบต.บางช้าย อ.บางช้าย	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๒๒	๗	นางสาวทิพย์วิมล ใจอ่อน	บุคลากร ๓	อบต.สำพะเนียง อ.บ้านแพรก	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๒๓	๘	นายณัฏฐ์คณิศ รัตนกสิกร	บุคลากร ๓	อบต.ไผ่พระ อ.บางไทร	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	

บัญชีให้ความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ ก.ส.ถ.ภาคกลาง ๒ ๑

ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ลำดับ	สอบได้ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	สอบแข่งขันได้ตำแหน่ง	สถานที่บรรจุ/แต่งตั้ง	บรรจุแต่งตั้งในวันที่	มติ ก.อบต.จังหวัด
๒๔	๑๖	นางสาวสมใจ ปิ่นวัฒนะ	นิติกร ๓	อบต.พุทเลา อ.บางปะหัน	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	
๒๕	๑๗	นายณกรพช นาคะสนธิ์	นิติกร ๓	อบต.บ้านแพน อ.เสนา	๑ สิงหาคม ๒๕๕๗	

หมายเหตุ ลำดับที่ ๑๖ กรณีนางสาวปวีณา คุดชนม์ ผู้สอบแข่งขันได้ลำดับที่ ๓ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓ จบการศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง คณะวิทยาศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์บัณฑิต เอกคณิตศาสตร์ คุณวุฒิไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

ชื่อตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3

ตำแหน่งประเภท ทั่วไป

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิดและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เป็นเจ้าหน้าที่ขั้นต้นทำหน้าที่ช่วยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน เพื่อเสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบาย แผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบาย แผนงานอบต. แผนอำเภอ แผนงานจังหวัด และโครงการระดับชาติ หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางสังคมศาสตร์ การวางแผน รัฐศาสตร์ วิจัยทางสังคมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.อบต.กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

1. มีความรู้ในวิชาการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวางแผนและการบริหารอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

2. มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

3. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบันในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งของประเทศไทย

4. มีความความสามารถในการใช้ภาษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่

5. มีความสามารถในการศึกษาหาข้อมูล วิเคราะห์ปัญหาและสรุปเหตุผล

เรื่องที่ ๒๓ พิจารณาให้ความเห็นชอบการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง

ประธาน **ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจง**

เลขานุการ **ต้นเรื่อง**

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง อำเภอลาดบัวหลวง รายงานขอความเห็นชอบการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๘ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา

๓. ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด ระดับ ๖ จำนวน ๑ อัตรา

ซึ่งเป็นกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงครบวาระการดำรงตำแหน่ง ดังนั้น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกับคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ระงับการดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตั้งไว้ก่อนอย่างไม่มีกำหนดเป็นเหตุให้การดำเนินการสรรหาของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงไม่สามารถดำเนินการได้ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๑/๓๐๐ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ แต่ขณะนี้ คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีประกาศฯ ที่ ๘๕/๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ วรรคสอง กำหนดว่า **ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเรื่องใดเป็นอำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล**

ระเบียบและกฎหมาย

๑. หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๑/๓๐๐ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง หารือการทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดว่า

ข้อ ๑ ฯลฯ

ข้อ ๒ กรณีการทำหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสนอขอปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอขยายระดับตำแหน่งของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเสนอขอสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้ง กรณีดังกล่าวนี้ต้องเป็นนโยบายของผู้บริหาร หากไม่ดำเนินการก็ไม่เกิดผลกระทบ หรือเกิดผลเสียกับผู้ใด และองค์การบริหารส่วนตำบลเองก็ไม่เสียประโยชน์ จึงสมควรให้ชะลอการดำเนินการไว้จนกว่าจะมีผู้มาทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. หนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๔๘๙ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๔ เรื่อง หารือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีการโอนพนักงานส่วนตำบล

ฯลฯ

วรรคสาม “ดังนั้น การพิจารณาใช้อำนาจของผู้ครองอำนาจชั่วคราว เมื่อกฎหมายบัญญัติให้ใช้ได้เท่าที่จำเป็น ประกอบกับการใช้อำนาจอาจจำแนกได้เป็น ๒ ลักษณะ คือ อำนาจผูกพัน และอำนาจดุลพินิจ ผู้ครองอำนาจชั่วคราวจึงอาจพิจารณาใช้อำนาจจากองค์ประกอบสำคัญ ซึ่งได้แก่ **สำคัญ จำเป็น ต้องทำ** การพิจารณาใช้อำนาจของผู้ครองอำนาจชั่วคราว จึงเป็นกรณีที่ผู้ใช้อำนาจชั่วคราวจะต้องพิจารณาใช้อำนาจในลักษณะอำนาจผูกพันที่จะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ หรืออีกนัยหนึ่งคือเป็นลักษณะงานประจำ”

วรรคห้า "อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การใช้อำนาจของผู้ครองอำนาจชั่วคราว เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ผู้ครองอำนาจชั่วคราวควรบันทึกเหตุผลประกอบการใช้ดุลพินิจในการใช้อำนาจของผู้ครองอำนาจชั่วคราวทุกครั้ง และหากมีกรณีเหตุจำเป็นหรือลักษณะต้องห้ามดำเนินการตามกฎหมายวิธีพิจารณาทางปกครอง โดยเฉพาะงานด้านการบริหารงานบุคคล ก็ให้เสนอผู้กำกับดูแลพิจารณาให้ความเห็นและเสนอ ก.อบต.จังหวัด ให้ความเห็นชอบต่อไป

๓. ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ ๘๕/๒๕๕๗ ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ วรรคสอง กำหนดว่า

"ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเรื่องใดเป็นอำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล"

๔. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙

มาตรา ๑๓ กำหนดว่า เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้

(๑) เป็นคู่กรณีเอง

ฯลฯ

<u>ความเห็นและข้อเสนอ</u>

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติฯ อำนาจในการพิจารณาให้ความเห็นชอบการทำหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงแทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงเป็นของ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม .....

.....

อบต.ลาดบัวหลวง

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
รับที่ 6982
วันที่ 17 ก.ค. 2557
เวลา

ที่ อย ๘๑๕๐๑/๖๗๒

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง
๕๐ หมู่ ๔ ตำบลลาดบัวหลวง อำเภอลาดบัวหลวง
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๒๓๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗

งานสารบรรณ ก.อบต./กทจ.
รับที่ 2162
วันที่ 17 ก.ค. 2557
เวลา

เรื่อง ขอความเห็นชอบดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศปรับระดับตำแหน่งปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) สูงขึ้น จำนวน ๑ ฉบับ
๒. สำเนาประกาศปรับระดับตำแหน่งรองปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.) สูงขึ้น จำนวน ๑ ฉบับ
๓. สำเนาแผนอัตรากำลังสามปี พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้ขอกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารให้สูงขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล และขอรับการประเมินเพื่อปรับปรุงระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งทั้งสองดังกล่าวในการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๗ และ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ได้ประกาศ ปรับระดับตำแหน่งปลัดและรองปลัด ไป แล้วนั้น ในการนี้ คณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ระงับการดำเนินการเกี่ยวกับการเลือกตั้งไว้ก่อน อย่างไม่มีกำหนด นั้น

บัดนี้ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้ประกาศฯ ที่ ๘๕/๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๑๑ วรรคสอง กำหนดว่า ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเรื่องใดเป็นอำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง จึงขอรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง (รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย) และขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวงดำเนินการการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ว่าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๘
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ๗
๓. หัวหน้าสำนักงานปลัด ระดับ ๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระ ทองเรือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดบัวหลวง

สำนักงานปลัด
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๓๕๓๗-๘๔๔๖

ที่ มท 0809.1/ว 300

สำนักงาน ก.อบต.
ถนนราชสีมา วังสวนสุนันทา กทม. 10300

13 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง หารือการทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดพิษณุโลก และปทุมธานี)

ด้วย ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดปทุมธานีได้หารือกรณีที่ กกต.ยังไม่ได้รับรองผลการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้จัดให้มีการเลือกตั้ง เนื่องจากอายุของสภาฯ สิ้นสุดลงตามกฎหมาย ทำให้ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหารมาปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 กำหนดให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแทน จนกว่าจะมีคณะผู้บริหารชุดใหม่นั้น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะสามารถปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แค่ไหนเพียงไร

ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 1/2547 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2547 ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีการทำหน้าที่แทนต้องพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป และต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ทำให้ราชการได้รับความเสียหายเป็นสำคัญ จึงมีมติกำหนดแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. กรณีการทำหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแต่เป็นผู้ประเมินผลงานของตนเอง หรือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเลื่อนระดับของตนหรือผู้ได้บังคับบัญชาให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น เนื่องจากการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นเป็นสิทธิของพนักงานส่วนตำบล หากมีคุณสมบัติครบเมื่อใด ก็สามารถเสนอขอเลื่อนระดับได้ หากไม่ดำเนินการให้จะทำให้พนักงานส่วนตำบลเสียประโยชน์อันพึงได้รับ กรณีดังกล่าวนี้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้

2. กรณีการทำหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการเสนอขอปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ขอขยายระดับตำแหน่งของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเสนอขอสรรหาพนักงานส่วนตำบลมาบรรจุแต่งตั้ง กรณีดังกล่าวนี้ต้องเป็นนโยบายของผู้บริหาร หากไม่ดำเนินการก็ไม่เกิดผลกระทบ หรือเกิดผลเสียกับผู้ใด และองค์การบริหารส่วนตำบลเองก็ไม่เสียประโยชน์ จึงสมควรให้ชะลอการดำเนินการไว้จนกว่าจะมีผู้มาทำหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ
ชุมพร พลรักษ์
(นายชุมพร พลรักษ์)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2241-9051 โทรสาร 0-2241-9050

ประกาศ คณะรักษาความสงบแห่งชาติ

ฉบับที่ 85/2557

เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว

เนื่องจากในปัจจุบันมีสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นหลายแห่งที่ได้ครบวาระหรือว่างลงหรือมีกรณีสิ้นสุดสมาชิกภาพ ซึ่งมีความจำเป็นต้องได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อทำหน้าที่บริหารงานและดูแลจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่โดยที่สถานการณ์ในปัจจุบันยังไม่อาจจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นได้โดยเรียบร้อย คณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีประกาศ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นดำรงตำแหน่งครบวาระหรือพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุอื่นใดนอกจากครบวาระ ให้งดการจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นไปก่อนจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงโดยในระหว่างนี้ให้ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีสมาชิกสภาเหลืออยู่ไม่ถึงกึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาทั้งหมด ให้ถือว่าสมาชิกภาพของสมาชิกสภาที่เหลืออยู่นั้นเป็นอันสิ้นสุดลงนับแต่วันที่จำนวนสมาชิกสภาเหลือไม่ถึงกึ่งหนึ่ง

ข้อ 2 เพื่อให้ได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นในระหว่างที่ยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่นตาม(ข้อ 1) ให้ใช้วิธีคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้และความสามารถด้านการบริหารงานท้องถิ่น การคลังท้องถิ่น การศึกษาท้องถิ่น การอนามัยและสาธารณสุข กฎหมาย ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น โยธาธิการ ผังเมือง หรือโครงสร้างพื้นฐาน หรือด้านอื่นตามที่คณะกรรมการสรรหาเห็นสมควร โดยอย่างน้อยสองในสามของจำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่นทั้งหมดต้องเป็นข้าราชการหรือเคยเป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ทั้งนี้ให้คำนึงถึงพฤติกรรม คุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความเป็นกลางทางการเมืองเป็นที่ประจักษ์ ของผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกด้วย

ข้อ 3 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทประกอบด้วยจำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(1) องค์การบริหารส่วนตำบลมีสมาชิกสภาจำนวนสิบคน

(2) เทศบาลทุกประเภทมีสมาชิกสภาจำนวนสิบสองคน

(3) องค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมีจำนวนสมาชิกสภากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั้งหมดที่มีอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ 4 สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์นับถึงวันประกาศแต่งตั้ง

(3) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

(4) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ มิให้นำมาตรา 45 (12) (13) และ (14) แห่งพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.2545 มาใช้บังคับ และ

(5) รับราชการในเขตจังหวัดในระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป หรือ

(6) เคยรับราชการในเขตจังหวัดในระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษ หรือระดับ 8 หรือเทียบเท่าขึ้นไป และต้องพ้นหรือออกจากราชการแล้ว หรือ

(7) เป็นบุคคลในเขตจังหวัดนั้นและดำรงตำแหน่งประธานหรือหัวหน้าองค์กรภาคเอกชนหรือภาคประชาชนที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีการจดทะเบียนไว้กับส่วนราชการหรือมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการ

ข้อ 5 เมื่อมีกรณีต้องเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่น ให้มีคณะกรรมการสรรหาคณะหนึ่งทำหน้าที่คัดเลือกบุคคลตามข้อ 2 ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการ อัยการจังหวัดคนหนึ่งซึ่งอัยการสูงสุดมอบหมาย ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด รองผู้อำนวยการรักษาความมั่นคงภายในจังหวัด (ฝ่ายทหาร) และประธานสภาหอการค้าจังหวัดหรือประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัดหรือประธานสภาทนายความประจำจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองให้เหลือหนึ่งคนเป็นกรรมการให้ท้องถิ่นจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการสรรหา

ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการสรรหาโดยอนุโลม

ในกรณีที่ไม่มีกรรมการสรรหาในตำแหน่งใด ให้กรรมการสรรหาประกอบด้วยกรรมการสรรหาเท่าที่มีอยู่

ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการคัดเลือกให้แล้วเสร็จภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่มีเหตุให้มีการเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่น ในการนี้ คณะกรรมการสรรหาจะเสนอชื่อตนเองเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นมิได้

ข้อ 6 เมื่อได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นแล้ว ให้ประธานคณะกรรมการสรรหาประกาศแต่งตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นภายในสามวัน และให้ถือว่าผู้ที่ได้รับการประกาศแล้วนั้นเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นนับแต่วันประกาศแต่งตั้ง

ข้อ 7 ในกรณีที่มีบทบัญญัติของกฎหมายใดกำหนดให้การมาดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่นตามประกาศนี้เป็นเหตุให้ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องเสียสิทธิหรือเป็นข้อห้ามหรือเป็นเหตุให้ขาดคุณสมบัติหรือเป็นลักษณะต้องห้าม มิให้นำบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้นมาใช้บังคับแก่ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นตามประกาศนี้

เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและดูแลจัดทำบริการสาธารณะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มิให้ถือว่าการเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นของข้าราชการหรือผู้เคยเป็นข้าราชการเป็นการดำเนินกิจการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมหรือเป็นการกระทำอันอาจถูกกล่าวหาได้ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ข้อ 8 ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับแต่งตั้งตามประกาศนี้ดำรงตำแหน่งว่าจนกว่าจะมีการจัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ในระหว่างนี้มิให้นำบทบัญญัติว่าด้วยวาระการดำรงตำแหน่งของสมาชิกสภาท้องถิ่นตามกฎหมายดังกล่าวมาใช้บังคับ

ข้อ 9 สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นคู่สัญญาหรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหรือที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะกระทำ

ข้อ 10 ภายใต้บังคับข้อ 1 วรรคหนึ่ง ในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นที่ได้รับแต่งตั้งตามประกาศนี้ว่างลง ให้สภาท้องถิ่นประกอบด้วยสมาชิกเท่าที่เหลืออยู่โดยไม่ต้องดำเนินการคัดเลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นแทนตำแหน่งที่ว่าง

ในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในวันก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับว่างลง ให้สภาท้องถิ่นประกอบด้วยสมาชิกเท่าที่เหลืออยู่โดยไม่ต้องดำเนินการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นแทนตำแหน่งที่ว่าง

ข้อ 11 ในกรณีผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเรื่องใดเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณีก่อน

ข้อ 12 ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ และข้อบังคับเพื่อปฏิบัติตามประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ 10 กรกฎาคม พุทธศักราช 2557

พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

พระราชบัญญัติ

วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

พ.ศ. ๒๕๓๙

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๙

เป็นปีที่ ๕๑ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้า ฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่สมควรมีกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ในกรณีที่กฎหมายใดกำหนดวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองเรื่องใดไว้โดยเฉพาะและมีหลักเกณฑ์ที่ประกันความเป็นธรรมหรือมีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับกับขั้นตอนและระยะเวลาอุทธรณ์หรือโต้แย้งที่กำหนดในกฎหมาย

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมิได้แต่งตั้งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการใหม่

มาตรา ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๘ กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติให้ออกหรือเมื่อมีเหตุหนึ่งเหตุใดตามมาตรา ๗๖

มาตรา ๑๐ ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง รับผิดชอบงานธุรการ งานประชุม การศึกษาหาข้อมูลและกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

มาตรา ๑๑ คณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) สอดส่องดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) ให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ตามที่บุคคลดังกล่าวร้องขอ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองกำหนด

(๓) มีหนังสือเรียกให้เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นใดมาชี้แจงหรือแสดงความเห็นประกอบการพิจารณาได้

(๔) เสนอแนะในการตราพระราชกฤษฎีกาและการออกกฎกระทรวงหรือประกาศตามพระราชบัญญัตินี้

(๕) จัดทำรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้เสนอคณะรัฐมนตรีเป็นครั้งคราวตามความเหมาะสมแต่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติราชการทางปกครองให้เป็นไปโดยมีความเป็นธรรมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(๖) เรื่องอื่นตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

หมวด ๒
คำสั่งทางปกครอง

ส่วนที่ ๑
เจ้าหน้าที่

มาตรา ๑๒ คำสั่งทางปกครองจะต้องกระทำโดยเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น

มาตรา ๑๓ เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้

(๑) เป็นคู่กรณีเอง

(๒) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของคู่กรณี

(๓) เป็นญาติของคู่กรณี คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น

(๔) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทนหรือตัวแทนของคู่กรณี

(๕) เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างของคู่กรณี

(๖) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๔ เมื่อมีกรณีตามมาตรา ๑๓ หรือคู่กรณีคัดค้านว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดเป็นบุคคลตามมาตรา ๑๓ ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นหยุดการพิจารณาเรื่องไว้ก่อน และแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่งทราบ เพื่อที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวจะได้มีคำสั่งต่อไป

การยื่นคำคัดค้าน การพิจารณาคำคัดค้าน และการสั่งให้เจ้าหน้าที่อื่นเข้าปฏิบัติหน้าที่แทนผู้ที่ถูกคัดค้านให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๕ เมื่อมีกรณีตามมาตรา ๑๓ หรือคู่กรณีคัดค้านว่ากรรมการในคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองคณะใดมีลักษณะดังกล่าว ให้ประธานกรรมการเรียกประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเหตุคัดค้านนั้น ในการประชุมดังกล่าวกรรมการผู้ถูกคัดค้านเมื่อได้ชี้แจงข้อเท็จจริงและตอบข้อซักถามแล้วต้องออกจากที่ประชุม

ถ้าคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองคณะใดมีผู้ถูกคัดค้านในระหว่างที่กรรมการผู้ถูกคัดค้านต้องออกจากที่ประชุม ให้ถือว่าคณะกรรมการคณะนั้นประกอบด้วยกรรมการทุกคนที่ไม่ถูกคัดค้าน

ถ้าที่ประชุมมีมติให้กรรมการผู้ถูกคัดค้านปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของกรรมการที่ไม่ถูกคัดค้าน ก็ให้กรรมการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ มติดังกล่าวให้กระทำโดยวิธีลงคะแนนลับและให้เป็นที่สุด

การยื่นคำคัดค้านและการพิจารณาคำคัดค้านให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๑๖ ในกรณีมีเหตุอื่นใดนอกจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๓ เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่หรือกรรมการในคณะกรรมการที่มีอำนาจพิจารณาทางปกครองซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาทางปกครองไม่เป็นกลาง เจ้าหน้าที่หรือกรรมการผู้นั้นจะทำการพิจารณาทางปกครองในเรื่องนั้นไม่ได้

เรื่องที่ ๒๔ การแก้ไขปัญหาการสอบแข่งขันของ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประธาน **ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจง**

เลขานุการ <u>เรื่องเดิม</u>

ตามที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้เชิญ ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยา และ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อัยการจังหวัด ผู้แทนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นายอำเภอที่เกี่ยวข้อง นายกเทศมนตรี นายก อบต.ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ และนิติกร ร่วมประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ สรุปผลการประชุมร่วมกัน โดยจะมีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน และขณะนี้ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีคำสั่งที่ ๓๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการระงับการสอบ หรือประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

<u>ข้อเท็จจริง</u>

สำนักงาน ก.อบต.แจ้งว่า ได้ประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงและหลักฐานประกอบข้อกฎหมายที่ฝ่ายเลขานุการเสนอในเรื่องดังกล่าวแล้วเห็นว่า การดำเนินการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นของ อบต.ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้ง ๑๒ แห่ง ไม่ได้เป็นการดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖.๑ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการสอบแข่งขัน ซึ่งไม่อาจใช้บังคับได้ ดังนั้น การที่ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยารับทราบผลการสอบ และมีมติในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ให้ความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่สอบแข่งขันได้ จากการสอบแข่งขันครั้งดังกล่าวจึงเป็นมติที่ไม่อาจใช้บังคับได้เช่นเดียวกัน แม้ต่อมา อบต.ที่จัดสอบแข่งขันได้ทั้ง ๑๒ แห่ง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ไปแล้ว คำสั่งบรรจุแต่งตั้งดังกล่าวก็ไม่อาจใช้บังคับได้ และถือเป็นคำสั่งที่มิชอบด้วยกฎหมาย

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า จนบัดนี้ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยายังมิได้มีการดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ เป็นผลให้ผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้มีคำสั่งบรรจุไปแล้ว ยังดำรงสถานะความเป็นข้าราชการต่อไป ความเสียหายจากการบรรจุแต่งตั้งโดยกระบวนการที่มิชอบนั้นยังคงดำรงอยู่โดยไม่มีการเพิกถอน เป็นผลให้ราชการเสียหายอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับคำสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีลักษณะเป็นการให้ประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องทำการเพิกถอนภายใน ๙๐ วัน นับแต่ได้รู้ถึงเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งทางปกครองนั้น ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๙ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ.๒๕๓๙ ซึ่งหากนับตั้งแต่วันที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดสอบแข่งขันรู้เหตุแห่งการเพิกถอนคือวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ จนถึงวันพิจารณานี้เป็นเวลาล่วงมาแล้วถึง ๔๐ วัน ฉะนั้น เพื่อหยุดความเสียหายอันเกิดจากการกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดสอบแข่งขันได้ทั้ง ๑๒ แห่ง ที่ดำเนินการตามมติของ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยาครั้งดังกล่าว และให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด อาศัยอำนาจตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ จึงมีมติให้เพิกถอนมติของ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เฉพาะวาระที่ให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากการดำเนินการจัดสอบแข่งขันโดยมิชอบนั้น

ความเห็นและข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยาพิจารณาแล้วเห็นควรรับทราบมติ ก.อบต.ดังกล่าว และแจ้งมติ ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ที่ให้เพิกถอนมติของ ก.อบต. จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เฉพาะวาระที่ให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากการดำเนินการจัดสอบแข่งขันโดยมิชอบนั้น และแจ้ง อบต. ที่ดำเนินการสอบแข่งขัน ทั้ง ๑๒ แห่งยกเลิกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม .....

.....

คำสั่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ที่ ๓๓ / ๒๕๕๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินการสอบแข่งขัน
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ด้วยกระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๒ แห่ง ในการสืบสวนเบื้องต้นของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแต่งตั้งปรากฏว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีไม่ได้สั่งการมอบหมายหรือมอบอำนาจให้บุคคลหรือหน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๒ แห่ง ในครั้งนี้ แต่อย่างใด

เพื่อให้การดำเนินการตรวจสอบเรื่องดังกล่าวเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเป็นธรรม จึงอาศัยอำนาจตาม ข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการระงับการสอบหรือการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และการประกาศยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กรณีผู้ดำเนินการสอบแข่งขันทุจริตหรือส่อว่าทุจริตในการสอบแข่งขัน แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๑๒ แห่ง ประกอบด้วย

๑. เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นประธานกรรมการ
๒. นายทวีป ปีทมธรรม เจ้าพนักงานปกครอง ชำนาญการ เป็นกรรมการ
ที่ทำการปกครองจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๓. นายสรศักดิ์ ใจบุญทา นิติกร สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นกรรมการ
๔. นายบรรณ แก้วฉ่ำ นิติกร องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นกรรมการ
พระนครศรีอยุธยา
๕. นายวิชัย พรกระแส นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรรมการ/เลขานุการ
ชำนาญการพิเศษ

ให้คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่ในการตรวจสอบการดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๒ แห่ง โดยการพิจารณาเอกสารที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตรวจสอบเบื้องต้นหรือแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมแล้วรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาพิจารณา ภายในวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗

(นาชิวทยา ผิวผ่อง)
ผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ประธาน ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล แนบท้ายทำสั่ง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ ๓๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ลำดับ	รายชื่อ	อำเภอ
๑	อบต. ชะแมบ	วังน้อย
๒	อบต. บ้านพลับ	บางปะอิน
๓	อบต. วัดตูม	พระนครศรีอยุธยา
๔	อบต. คลองสระบัว	พระนครศรีอยุธยา
๕	อบต. หันสัง	บางปะหัน
๖	อบต. โพธิ์สามต้น	บางปะหัน
๗	อบต. เสาธง	บางปะหัน
๘	อบต. โคกม่วง	ภาชี
๙	อบต. พระแก้ว	ภาชี
๑๐	อบต. บ้านนา	มหาราช
๑๑	อบต. บางนา	มหาราช
๑๒	อบต. ท่าตอ	มหาราช

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๔๖

สำนักงาน ก ท. และ ก อบต
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม ๑๐๓๐๐

๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การแก้ไขปัญหาการสอบแข่งขันของ ก.ท.จ. และ ก อบต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เรียน ประธาน ก ท จ และ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อ้างถึง หนังสือจังหวัดพาระนค์รศรีอยุธยา ด่วนที่สุด ที่ อย ๐๐๒๓.๔/๒๕๖ ลงวันที่ ๓๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ตามที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแจ้งให้ทราบว่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้มีการเชิญ ก ท จ และ ก อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ฮัยการจังหวัด ผู้แทนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นายอำเภอที่เกี่ยวข้อง นายกเทศมนตรี นายก อบต. ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ และนิติกร ร่วมประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ สรุปผลการประชุมร่วมกัน โดยจะมีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน และขณะนี้ ก.ท จ. และ ก.อบต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้มีคำสั่งที่ ๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และมีคำสั่งที่ ๓๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ตามลำดับ ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามประกาศ ก.ท จ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการระงับการสอบ หรือประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ผลการดำเนินการเป็นประการใด จะได้รายงานให้ทราบโดยด่วน นั้น

ก ท. และ ก อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาข้อเท็จจริงและหลักฐานประกอบข้อกฎหมายที่ฝ่ายเลขานุการเสนอในเรื่องดังกล่าวแล้วเห็นว่า การดำเนินการจัดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลและ อบต ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทั้ง ๑๓ แห่ง ไม่ได้เป็นการดำเนินการโดยสถาบันการศึกษา หน่วยงานของรัฐ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖.๑ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนตำบล พ.ศ ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการสอบแข่งขัน ซึ่งไม่อาจใช้บังคับได้ ดังนั้น การที่ ก.ท.จ. และ ก อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รับทราบผลการสอบ และมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ให้ความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่สอบแข่งขันได้ จากการสอบแข่งขันครั้งดังกล่าวจึงเป็นมติที่ไม่อาจใช้บังคับได้เช่นเดียวกัน แม้ต่อมาเทศบาล และ อบต. ที่จัดสอบแข่งขันทั้ง ๑๓ แห่ง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ไปแล้ว คำสั่งบรรจุแต่งตั้งดังกล่าวก็ไม่อาจใช้บังคับได้ และถือเป็นคำสั่งที่มิชอบด้วยกฎหมาย

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า จนบัดนี้ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ยังมิได้มีการดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามมติ ก ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗ เป็นผลให้ผู้สอบแข่งขันได้ที่ได้มีคำสั่งบรรจุไปแล้ว ยังดำรงสถานะความเป็นข้าราชการต่อไป ความเสียหายจากการบรรจุแต่งตั้งโดยกระบวนการที่มิชอบนั้นยังคงดำรงอยู่โดยไม่มีการเพิกถอน เป็นผลให้ราชการเสียหายอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับคำสั่งบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นคำสั่งทางปกครองที่มีลักษณะเป็นการให้ประโยชน์ที่กฎหมายกำหนดให้ต้องทำการเพิกถอนภายใน ๙๐ วัน นับแต่ได้รู้ถึงเหตุที่จะเพิกถอนคำสั่งทางปกครองนั้น ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๔๙ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ ๒๕๓๙ ซึ่งหากนับตั้งแต่วันที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดสอบแข่งขันรู้เหตุแห่งการเพิกถอนคือวันที่ ๓๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ จนถึงวันพิจารณานี้เป็นเวลาล่วงมาแล้วถึง ๔๐ วัน ฉะนั้น เพื่อหยุดความเสียหายอันเกิด

/จากการ .

23-JUL-2014 23:38 From:
To:

จากการกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดสอบแข่งขันทั้ง ๑๓ แห่ง ที่ดำเนินการตามมติของ ก.ท.จ และ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยาครั้งก่อนๆ และให้เป็นไปตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด อาศัยอำนาจตามที่กำหนดไว้ในมาตรา ๑๙ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงมีมติให้เพิกถอนมติของ ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เฉพาะวาระที่ให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากการดำเนินการจัดสอบแข่งขันโดยมิชอบนั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการแจ้งให้เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๑๓ แห่ง ยกเลิกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ต่อไป ทั้งนี้ กรุณารายงานผลการดำเนินการให้ ก.ท. และ ก.อบต. ทราบภายในวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๗

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายังยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนกฎหมายและระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐ ๒๒๔๑ - ๙๐๐๐ ต่อ ๕๒๓๓
โทรสาร ๐ - ๒๒๔๑ ๘๔๗๖

23-JUL-2014 23:38 From: To: P.2

เรื่องที่ ๒๕ พิจารณาให้ความเห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร (ก.ท.เดิม) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ระเบียบฯ หน้าที่ ๒๓)

ประธาน **ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจง**

เลขานุการ ด้วย อบต.สนามชัย อ.บางไทรได้รายงานขอความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด ให้พนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับที่สูงขึ้นนอกระดับควบตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๑ คน คือ ตำแหน่ง หัวหน้าส่วนการคลัง (เจ้าหน้าที่บริหารงานคลัง ๖) ขอเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสวนการคลัง (นักบริหารงานคลัง ๑) (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

<u>ความเห็นและข้อเสนอ</u>

ฝ่ายเลขานุการได้ตรวจสอบแล้ว เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลจำนวนดังกล่าว มีคุณสมบัติครบถ้วน ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เห็นควรให้ความเห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลดังกล่าวเลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินและมีคุณวุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานคลัง ระดับ ๖ จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้เป็นนักบริหารงานคลัง ระดับ ๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม .....

.....

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร กรณี เป็นผู้มีคุณวุฒิตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่

ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน				วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง		มติ ก.อบต.จังหวัด
		ตำแหน่ง	ระดับ	อบต.	อำเภอ		ตำแหน่ง	ระดับ	
๑	นางสาวอุมาพร อมรกุล	หัวหน้าส่วนการคลัง (เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี) เห็นชอบตามมติ ก.อบต.จังหวัด ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๔	๖	สนามชัย	บางไทร	บัญชีบัณฑิต สาขาวิชา การบัญชี แขนงวิชา การบัญชี มหาวิทยาลัยพิษณุโลก สำเร็จการศึกษาเมื่อวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗	หัวหน้าส่วนการคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๖	

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

เรื่องที่ ๑ การพิจารณาให้ความเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

ประธาน **ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจง**

เลขานุการ สำนักงาน ก.อบต.แจ้งว่า ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ซึ่งประธาน ก.อบต.ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวแล้ว และเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อบต.ดังกล่าว จึงให้ประกาศ จำนวน ๑ ประกาศ เพื่อให้ ก.อบต.จังหวัด ประกาศหลัก,กณฑ์และเงื่อนไขเรื่องดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.อบต.กำหนด ถือว่า ก.อบต.ได้ให้ความเห็นชอบแล้วมีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)

<u>ความเห็นและข้อเสนอ</u>

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้ว เห็นควรประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ดังกล่าว โดยให้มีเนื้อหาเช่นเดียวกับประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ฯ ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม .....

.....

.....

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/๖๘๑

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

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

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

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนด

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

๔. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

.....

ด้วยเห็นสมควรปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง และสิทธิประโยชน์

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง และสิทธิประโยชน์ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้าง แนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ และใช้บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์แนบท้ายประกาศนี้แทน

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑ วรรคแปด ข้อ ๗ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๗ ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ ข้อ ๔๔ ข้อ ๔๕ ข้อ ๖๑ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และข้อ ๒๘ (๓) ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๑ วรรคแปด "ค่าตอบแทนพิเศษ หมายความว่า เงินที่จ่ายเพิ่มให้กับพนักงานจ้างที่ได้รับอัตราค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของตำแหน่งนั้น จนไม่อาจได้รับการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนได้"

"ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓"

"หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง"

"ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาลให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล"

/ "ข้อ ๑๓ การ...

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/๒๘๑

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

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ ได้มีมติให้ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) รายละเอียดตามที่ส่งมาพร้อมนี้

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

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนด

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

๔. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมดี คชายั่งยืน)
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

"ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

การกำหนดจำนวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง หากเป็นพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ การกำหนดจำนวนให้เป็นไปตามรายได้จริงของปีที่ผ่านมาของเทศบาล ดังนี้

(๑) เทศบาลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ ๑๐๐ ล้านบาทขึ้นไป มีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้หนึ่งคน

(๒) เทศบาลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป มีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้ไม่เกินสามคน"

"ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้"

"ข้อ ๑๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง กรณีพนักงานจ้างทั่วไปห้ามกำหนดชื่อตำแหน่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจในการกำหนดชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อ ๓ ยกเว้นพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ"

"ข้อ ๒๘ ให้พนักงานจ้างได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

พนักงานจ้างลักษณะงานใดซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะในกรณีใดจะได้รับค่าตอบแทนจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตามบัญชีท้ายประกาศนี้

ในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้างลักษณะงานใดให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ และผลงาน โดยคำนึงถึงงบประมาณของเทศบาล

สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งงานวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งมีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ให้ได้รับการปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง"

"ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

(๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

/ ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป"

"ข้อ ๓๐ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท"

"ข้อ ๓๑ ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๒๙"

"ข้อ ๓๒ พนักงานผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในลักษณะงานนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการในข้อ ๒๙ ได้"

"ข้อ ๓๓ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม"

"ข้อ ๓๘ ให้เทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเทศบาลกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน"

"ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะแล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

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

ดีเด่น	๙๕ – ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕ – ๙๔	คะแนน
ดี	๗๕ – ๘๔	คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔	คะแนน
ปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

/ แบบประเมิน...

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลอาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่เทศบาลเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของเทศบาลที่จะมอบหมายให้พนักงานจ้างปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินและพนักงานจ้างแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินดำเนินการดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคลต่อไป"

"ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เทศบาล ดำเนินการดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๓) ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งจ้าง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล"

/ "ข้อ ๔๕...

"ข้อ ๔๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางดังต่อไปนี้

(๑) ให้นายกเทศมนตรี และผู้รับผิดชอบงาน/โครงการร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย พฤติกรรมและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยสอดรับกับข้อตกลง/เงื่อนไขในสัญญาจ้าง ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

(๓) ให้เทศบาลกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นรายเดือน หรือเป็นระยะ ๆ เมื่องาน/โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วร้อยละ ๒๕ ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๗๕ และร้อยละ ๑๐๐ หรืออื่น ๆ โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน/โครงการ"

"ข้อ ๖๑ การลาพักผ่อนประจำปีของพนักงานจ้าง มีสิทธิลาพักผ่อนโดยให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วันทำการ สำหรับในปีแรกที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่ผู้ที่เคยได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และได้พ้นจากการเป็นพนักงานจ้างไปแล้ว แต่ต่อมาได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างในเทศบาลเดิมอีก

"ข้อ ๖๒ การลาคลอดบุตรของพนักงานจ้าง มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๐ วัน นับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพิเศษในระหว่างลาโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน ๔๕ วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม"

"ข้อ ๖๖ การลา นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของนายกเทศมนตรี แต่ไม่ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

การอนุญาตให้ลาตามข้อ ๕๙, ๖๐, ๖๑, และข้อ ๖๒ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด"

ข้อ ๓ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับค่าตอบแทนเพื่อชดเชยสำหรับพนักงานจ้างที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งเป็นพนักงานจ้างที่ได้รับการจ้างอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ เพื่อให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนหลังการชดเชยต้องไม่น้อยกว่าผู้ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานจ้างใหม่ รายละเอียดสูตรในการคำนวณท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ ๒๕๕๗

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายวิบูลย์ สงวนพงศ์)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์

ลำดับ	คุณวุฒิที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต รับรองแล้ว	อัตราค่าตอบแทน	
		ลักษณะงาน	บาท
๑	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๑,๐๐๐
๒	ปริญญาโททั่วไปหรือเทียบเท่า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๗,๕๐๐
๓	ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย เฉพาะปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในหลักสูตร ๕ ปี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕,๘๐๐
๔	ปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า ปริญญาที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิในข้อ ๕ หรือข้อ ๖ หรือเทียบเท่า และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือขนาดหนัก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕,๐๐๐
๕	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๑,๕๐๐
๖	ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๐,๘๔๐

ลำดับ	คุณวุฒิที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต รับรองแล้ว	อัตราค่าตอบแทน	
		ลักษณะงาน	บาท
๗	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๙,๔๐๐

บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

พนักงานจ้างทั่วไป	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้น	๙,๐๐๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ	
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวช. และผู้มีทักษะ	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้นสูง	๑๘,๗๙๐
ขั้นต่ำ	๙,๔๐๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวท., ปวส	
ขั้นสูง	๒๒,๖๐๐
ขั้นต่ำ	๑๐,๘๔๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.ตรี และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือขนาดหนัก	
ขั้นสูง	๓๐,๒๒๐
ขั้นต่ำ	๑๕,๐๐๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.โท	
ขั้นสูง	๓๘,๕๒๐
ขั้นต่ำ	๑๗,๕๐๐
ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.เอก	
ขั้นสูง	๔๗,๓๘๐
ขั้นต่ำ	๒๑,๐๐๐

พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	
อัตรา	บาท/เดือน
ขั้นสูง	๕๓,๐๘๐
ขั้นต่ำ	๒๔,๔๐๐

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ครั้งที่..... ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่ .....

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันที่เริ่มสัญญาจ้าง.....วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน/โครงการ .....

ตำแหน่ง.....ลักษณะงาน.....สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

หน้าที่ / ภารกิจ	ตัวชี้วัด/ผลงานจริง	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
		๑	๒	๓	๔	๕		
๑.	ตัวชี้วัด :							
	ผลงานจริง :							
๒.	ตัวชี้วัด :							
	ผลงานจริง :							
๓.	ตัวชี้วัด :							
	ผลงานจริง :							
๔.	ตัวชี้วัด :							
	ผลงานจริง :							
๕.	ตัวชี้วัด :							
	ผลงานจริง :							
						รวม	๑๐๐ %	

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน = คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ก) / ๕ = [ ] = [ ] x ๑๐๐

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย

๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ค)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
	๑ ต่ำกว่ากำหนดมาก	๒ ต่ำกว่ากำหนด	๓ ตามกำหนด	๔ เกินกว่าที่กำหนด	๕ เกินกว่าที่กำหนดมาก		
๑. สมรรถนะ..... *(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
๒. สมรรถนะ..... *(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
๓. สมรรถนะ..... *(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
๔. สมรรถนะ..... *(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
๕. สมรรถนะ..... *(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
รวม						๑๐๐ %	

คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{๕}$ = $\frac{\quad}{\quad}$ = $\frac{\quad}{\quad}$ x ๑๐๐

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง

๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมปฏิบัติงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
ผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน		๘๐ %	
ผลการประเมินด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน		๒๐ %	
รวม			

ระดับผลการประเมิน

ระดับผลการประเมิน รอบที่ ๑		ระดับผลการประเมิน รอบที่ ๒		สรุปผลการประเมินทั้งปี (ผลการประเมินครั้งที่ ๑ + ผลการประเมินครั้งที่ ๒) ๒	
☐ ดีเด่น	๙๕-๑๐๐%	☐ ดีเด่น	๙๕-๑๐๐%	☐ ดีเด่น	๙๕-๑๐๐ %
☐ ดีมาก	๘๕-๙๔%	☐ ดีมาก	๘๕-๙๔%	☐ ดีมาก	๘๕-๙๔%
☐ ดี	๗๕-๘๔%	☐ ดี	๗๕-๘๔%	☐ ดี	๗๕-๘๔%
☐ พอใช้	๖๕-๗๔%	☐ พอใช้	๖๕-๗๔%	☐ พอใช้	๖๕-๗๔%
☐ ต้องปรับปรุง	๐-๖๔%	☐ ต้องปรับปรุง	๐-๖๔%	☐ ต้องปรับปรุง	๐-๖๔%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

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

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ผู้ประเมิน

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

หมายเหตุ

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยอมลงนาม ให้ผู้แจ้งบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

☐ เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

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

ลงชื่อ .....
(.....)
ตำแหน่ง .....
วันที่.....

ลงชื่อ .....
(.....)
ตำแหน่ง .....
วันที่.....

ลงชื่อ .....
(.....)
ตำแหน่ง .....
วันที่.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันที่เริ่มสัญญาจ้าง..... วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน/โครงการ .....

ตำแหน่ง.....ลักษณะงาน.....สังกัด.....

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ☐ ประจำเดือน.....

☐ ตามความสำเร็จของงาน ( ) ๒๕ % ( ) ๕๐ % ( ) ๗๕ % ( ) ๑๐๐ %

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

หน้าที่ / ภารกิจ	ตัวชี้วัด/ผลงานจริง	ระดับค่าเป้าหมาย (ก) ๑	๒	๓	๔	๕	% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ก) (ข ÷ ๕)(ข)
๑.	ตัวชี้วัด :							
.....	ผลงานจริง :							
๒.	ตัวชี้วัด :							
.....	ผลงานจริง :							
๓.	ตัวชี้วัด :							
.....	ผลงานจริง :							
๔.	ตัวชี้วัด :							
.....	ผลงานจริง :							
						รวม	๑๐๐ %	

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงาน = คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค) / ๕ = ☐ = ☐ X ๑๐๐

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย

๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ค)					% น้ำหนัก (ข)	(ค) x (ข)
	๑ ต่ำกว่าที่กำหนดมาก	๒ ต่ำกว่าที่กำหนด	๓ ตามที่กำหนด	๔ เกินกว่าที่กำหนด	๕ เกินกว่าที่กำหนดมาก		
๑. สมรรถนะ..... (ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
๒. สมรรถนะ ..... *(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
๓. สมรรถนะ..... *(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
๔. สมรรถนะ..... *(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
๕. สมรรถนะ..... *(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้)							
รวม						๑๐๐ %	

คะแนนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน = คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค) / ๕ = ____ = ____ x ๑๐๐

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง

๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมปฏิบัติงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) x (ข)
ผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน		๙๐ %	
ผลการประเมินด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน		๑๐ %	
	รวม		

ระดับผลการประเมิน

ระดับผลการประเมิน	
☐ ดีเด่น	๙๕-๑๐๐%
☐ ดีมาก	๘๕-๙๔%
☐ ดี	๗๕-๘๔%
☐ พอใช้	๖๕-๗๔%
☐ ต้องปรับปรุง	๐-๖๔%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผู้ประเมิน

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่ ..... ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

หมายเหตุ

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยอมลงนาม ให้ผู้แจ้งบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

☐ เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ	ลงชื่อ	ลงชื่อ .....
(.....)	(.....)	(.....)
ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง .....
วันที่.....	วันที่.....	วันที่.....

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของนายก.....

☐ เห็นด้วยกับการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรอง

☐ มีความเห็นแตกต่างจากการการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรอง ดังนี้

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

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

แนวทางกำหนดอัตราค่าตอบแทนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ (ผู้ที่ได้รับการจ้างก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๗)

กำหนดแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อชดเชยให้กับพนักงานจ้างที่ได้รับผลกระทบที่อยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ เพื่อให้พนักงานจ้างผู้นั้นยังคงได้รับค่าตอบแทนของการชดเชยต่อไปไม่น้อยกว่าผู้ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานจ้างใหม่ โดยใช้สูตรในการคำนวณจากระบบพนักงานจ้างตามภารกิจของพลเรือนมาใช้บังคับ ดังนี้

สูตรในการคำนวณ

อัตราค่าตอบแทนใหม่ = อัตราแรกบรรจุสัญญาจ้างใหม่ + เงินชดเชย

เงินชดเชย = อัตราการชดเชย (๐.๖๗) x (ค่าตอบแทนปัจจุบัน อัตราแรกบรรจุเดิม)

โดยหากคำนวณแล้วมีเศษให้ปรับเป็นฐานสิบ

อัตราแรกบรรจุสัญญาจ้างใหม่ หมายถึง อัตราแรกบรรจุในการทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้างตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

อัตราแรกบรรจุเดิม หมายถึง อัตราแรกบรรจุในการทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้างตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๔