



ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ ๘๐๐๐๐

ที่ นก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๖๒๓

๑๗ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งของลูกจ้างประจำ

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช นายกเทศมนตรีนครนครศรีธรรมราช
นายกเทศมนตรีเมืองทุ่งสง นายกเทศมนตรีเมืองปากพนัง และนายกเทศมนตรีเมืองปากพูน

อ้างถึง หนังสือจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่ นศ ๐๐๓๗.๒/ว ๓๒๕๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓

สิ่งที่ ึ่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๘
ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖

ตามที่แจ้งชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ
กรณี การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำข้ามหมวดให้เป็นตำแหน่งที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการ
ส่วน ท้องถิ่น รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

จังหวัดได้รับแจ้งจากสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ และ
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบล (ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖
เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มีมติว่า ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ
ซึ่งไม่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานส่วนตำบล (ก.จ. และ
ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๓ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ ดังนั้น จึงชักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการ
ปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
และ พนักงานส่วนตำบล (ก.จ. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๓
และ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓
เพื่อให้การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำเป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอย่างแท้จริง ตลอดจนไม่เกิดปัญหาล้งงาน รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ.,
ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๕๖ ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติ สำหรับอำเภอขอให้แจ้งเทศบาลตำบลและ
องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุภกรานต์ ไชยวงษ์)

ท้องถิ่นจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๗๕๓๕-๖๑๔๔ ต่อ ๒๒

โทร.สาร ๐-๗๕๓๕-๖๑๔๔ ต่อ ๒๕ - ๒๖

สำนักงาน ก.ท.จ.ก.อบต.นครศรีธรรมราช
เลขที่รับ 3915
วันที่ 26 มี.ค. 2556



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

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๘

๑๘ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งของลูกจ้างประจำ

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

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๑ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓

ด้วยจังหวัด หลายจังหวัด หรือเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานส่วนตำบล (ก.จ. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๓ และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ ว่าตำแหน่งไหนสามารถปรับปรุงได้บ้าง จะต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขในการปรับปรุงตำแหน่งอย่างไร จะให้ได้รับเงินเดือนเท่าไร มีขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติเช่นไร

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๖ และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและพนักงานส่วนตำบล (ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มีมติว่า ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำซึ่งไม่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานส่วนตำบล (ก.จ. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๓ และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ ดังนั้น จึงชักซ้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานส่วนตำบล (ก.จ. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๓ และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ เพื่อให้การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำเป็นไปอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง ตลอดจนไม่เกิดปัญหาคนล้นงาน ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะปรับปรุงตำแหน่งต้องมียาง โดยพิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงานและปริมาณงาน โดยการที่จะปรับปรุงลูกจ้างประจำไปเป็นตำแหน่งใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมียางในลักษณะนั้นด้วย เช่น จะปรับปรุงลูกจ้างประจำตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ซึ่งมีคุณสมบัติปริญญาตรีบัญชี ไปเป็นตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องมียางหรือภารกิจที่เกี่ยวกับงานวิชาการเงินและบัญชี ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของนักวิชาการเงินและบัญชีด้วย

๒. การเข้าซื้อกับตำแหน่งของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่มีอยู่เดิม โดยพิจารณาจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี ว่าได้มีการวิเคราะห์งาน ลักษณะงานที่จะปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำนั้นไว้หรือไม่ และมีการกำหนดให้มีข้าราชการหรือพนักงานจ้างในตำแหน่งลักษณะงานดังกล่าวหรือไม่ โดยมีแนวทางพิจารณา

/ (๑) หาก...

(๑) หากไม่มีการวิเคราะห์งานลักษณะดังกล่าวไว้ การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะปรับ รุ่งตำแหน่งลูกจ้างประจำไปเป็นตำแหน่งลักษณะงานดังกล่าวจะต้องชี้แจงต่อ ก.จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบในการปรับปรุงตำแหน่งว่างงานลักษณะดังกล่าวเกิดขึ้นเนื่องจากเหตุผลใดและมีปริมาณงาน ความยุ่งยาก ของงาน ตลอดจนคุณภาพของงานอย่างไร

(๒) หากมีการวิเคราะห์ลักษณะงานดังกล่าวไว้ ได้มีการกำหนดให้มีข้าราชการ หรือ พนักงานจ้างในตำแหน่งที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวไว้หรือไม่

หากมีการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ก.จังหวัด จะต้องพิจารณาว่า มีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวหรือไม่ หากมีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้วก็ไม่สามารถปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้าง ประจำไปดำรงตำแหน่งในลักษณะงานดังกล่าวได้อีก เว้นแต่มีลักษณะงานหรือปริมาณงานเพิ่มขึ้นจากเดิมหนึ่งเท่าตัวก็อาจขอปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำได้

ทั้งนี้ หากเป็นตำแหน่งว่าง (ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง) เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเสนอ ก.จังหวัด ให้ปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำไปปฏิบัติงานดังกล่าว ก็ต้องเสนอ ก.จังหวัด เพื่อยุบตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานจ้างที่ว่างดังกล่าว เพื่อมิให้เกิดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน

๓. ลูกจ้างประจำที่จะปรับปรุงตำแหน่งได้จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะปรับปรุง เช่น หากจะปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ หมวดแรงงาน ตำแหน่งคนงาน ปรับปรุงไปตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ หมวดอื่น ๆ ก็จะต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่า ปวช.ทุกสาขา และจะต้องศึกษาวิชาคอมพิวเตอร์ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต หรือผ่านการฝึกอบรมทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์จากสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับการรับรองจากทางราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่มีระยะเวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง โดยต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือหากประสงค์จะปรับปรุงตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์เป็นพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา หมวดฝีมือ ก็จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งคือ มีความรู้ความชำนาญ ในการขับเครื่องจักรกลขนาดเบาได้เป็นอย่างดีและได้รับใบอนุญาตขับรถตรงตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

๔. การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะต้องพิจารณาเพิ่มเติม ดังนี้

๔.๑ หากจะปรับปรุงตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ จะต้องได้รับเงินค่าจ้างไม่ต่ำกว่าระดับ ปวช. และเมื่อปรับปรุงตำแหน่งแล้วให้ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม

๔.๒ หากจะปรับปรุงตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ จะต้องได้รับเงินค่าจ้างไม่ต่ำกว่าระดับ ปวท. หรือ ปวส. แล้วแต่กรณี และเมื่อปรับปรุงตำแหน่งแล้วให้ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม

๔.๓ หากจะปรับปรุงตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเช่นเดียวกับข้าราชการในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ จะต้องได้รับเงินค่าจ้างไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และเมื่อปรับปรุงตำแหน่งแล้วให้ได้รับเงินค่าจ้างเท่าเดิม

๕. ลูกจ้างประจำที่จะปรับปรุงตำแหน่ง จะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ โดยจะต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งที่จะปรับปรุงไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรืออาจเป็นคำสั่งมอบหมายงานในตำแหน่งดังกล่าวได้ โดยจะต้องมีหลักฐานหรือเอกสารอ้างอิงว่าได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวด้วย

/ ๖. การแต่งตั้ง...

๖. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคล ให้ดำเนินการ ดังนี้

บุคคล ดังต่อไปนี้

๖.๑ สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลจาก

- (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ
- (๓) หัวหน้าส่วนราชการที่ประสงค์จะปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ เป็นกรรมการ
- (๔) ข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่จะปรับปรุง เป็นกรรมการ
- (๕) บุคลากรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ

๖.๒ สำหรับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลจากบุคคลดังต่อไปนี้

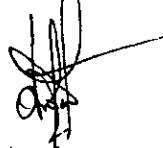
- (๑) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ
- (๓) หัวหน้าส่วนราชการที่ประสงค์จะปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ เป็นกรรมการ
- (๔) ข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งที่จะปรับปรุง เป็นกรรมการ
- (๕) บุคลากรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ

๖.๓ สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งที่ปรับปรุง อาจใช้วิธีการประเมินด้วยกา สัมภาษณ์ การสอบข้อเขียน การทดลองปฏิบัติ หรือวิธีการอื่นใดที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอปรับปรุง

๗. การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ จะต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ โดยเคร่งครัด และจะต้องบริหารค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายศรีพงศ์ บุตรงามดี)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๖๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑



ที่ นศ 0037.2/ว 3257

ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ 80000

29 กันยายน 2553

เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ นายกเทศมนครีนครศรีธรรมราช เมืองปากพนัง และเมืองทุ่งตง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท 0809.5 /ว 121 ลงวันที่ 14 พฤษภาคม 2553

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนจังหวัดและพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2553 และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 ได้มีมติให้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ กรณีการปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำห้ามรวมให้เป็นตำแหน่งที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป สำหรับอำเภอแจ้งเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ทราบและถือปฏิบัติด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงษ์ศักดิ์ ชนะติทธิ)

ท้องถิ่นจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร 0-7535-6144 ต่อ 21
โทรสาร 0-7535-6144 ต่อ 25-26
www.nakhonlocal.go.th

7542
- 2 ส.ช. 2553



กระทรวง ก.ท.ส.ช.	เอกสารหมายเลข 1
เลขที่ 02 ส.ช. 2553	
วันที่	
ตรา	

ที่ มท 0809.5/ว 121

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. 10300

14 พฤษภาคม 2553

เรื่อง การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างประจำ
เรียน ประธาน ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

ด้วยมีจังหวัดหลายจังหวัด หรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้าง
ดังนี้

1. กรณีลูกจ้างประจำสามารถปรับปรุงตำแหน่งข้ามหมวดให้เป็นตำแหน่งที่มีชื่อและลักษณะ
งานเหมือนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้หรือไม่ หากลูกจ้างประจำผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนและปฏิบัติงานด้านนั้น
มาโดยตลอด และจะกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและดำเนินการคัดเลือกอย่างไร
2. กรณีการให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กรณีข้ามหมวดจะใช้
การเทียบค่าจ้างแบบใด

คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานส่วนตำบล (ก.จ. และ
ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2553 และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการ
ประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 ได้มีมติให้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีดังกล่าว ดังนี้

1. การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำนั้น สามารถกระทำ ได้ ดังนี้
 - 1.1 ต้องถือปฏิบัติตามมติ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552
ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2552 และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 5/2552 เมื่อวันที่
เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2552 ที่แจ้งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.ท. ที่ มท 0809.5/ว91 ลงวันที่ 19
พฤษภาคม 2552 และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ค่วนที่สุด ที่ มท 0809.5/ว187 ลงวันที่ 1 กันยายน 2552 ซึ่ง
กำหนดให้ลูกจ้างประจำของ อปท. สามารถปรับปรุงตำแหน่งได้ หากลูกจ้างประจำผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนใน
หมวดชื่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและ อปท. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลนั้นแล้ว เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อันจะเป็นประโยชน์
แก่ อปท. โดยการแต่งตั้งดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ความยากของงานและปริมาณงาน รวมถึงจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างที่มีอยู่ และปฏิบัติงานใน
ลักษณะงาน (ตำแหน่ง) ที่จะปรับปรุงด้วย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นไปตามความจำเป็นของ อปท.
อย่างแท้จริง โดยต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด (ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด)

- 1.2 การปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดในประกาศกำหนด
ตำแหน่งลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาใช้บังคับโดยอนุโลม ตามประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนด
ตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2545 . ประกาศ ก.ท. เรื่อง
หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน

2545, ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545 ที่กำหนดให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดในประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาใช้บังคับโดยอนุโลม และเมื่อมีการปรับปรุงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว จะต้องขยับเลิกตำแหน่งเดิม และกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นการเฉพาะสำหรับลูกจ้างที่ได้มีการปรับปรุงตำแหน่งนั้นได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

1.3 การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างที่มีลักษณะงานเหมือนกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้กำหนดโดยนำคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาใช้โดยอนุโลมตาม ประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2545, ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2545, ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545, ประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้าง อบจ. ได้รับค่าจ้าง ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2545, ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์อัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาล ได้รับค่าจ้าง ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2545, ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้าง อบต. ได้รับค่าจ้าง ประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545

2. ประเด็นกรณีเมื่อมีการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นแล้วจะได้รับค่าจ้างอย่างไรนั้น กรณีดังกล่าว การให้ได้รับค่าจ้างของลูกจ้างประจำเมื่อปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องได้รับค่าจ้างเป็นไปตามบัญชีเปรียบเทียบขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้รับค่าจ้าง ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2545, ประกาศ ก.จ. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้าง อบจ. ได้รับค่าจ้าง ประกาศ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2545, ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์อัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาล ได้รับค่าจ้าง ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน 2545, ประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้าง อบต. ได้รับค่าจ้าง ประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2545

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิกร สุกใส)

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการดำเนินงานบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331

๗๕๕
22
22 พ.ค. 2552



หนังสือรับแจ้งมติเห็นชอบ
สำนักงานท้องถิ่น
จังหวัดนครศรีธรรมราช
เลขที่รับ.....
วันที่.....
เวลา..... น. และ..... น.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

ที่ นท 0809.5/๖91

19 พฤษภาคม 2552

เรื่อง ประกาศ ก.จ., ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของ อบจ. และเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2552

สำนักงาน ก.ท.จ. ก.อบต. นครศรีธรรมราช
เลขที่รับ..... ๕๖๕๔
วันที่..... 22 พ.ค. 2552
..... น.

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

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2552
2. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2552

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2552 และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2552 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2552 ได้มีมติ

1. ให้ปรับปรุงแก้ไขประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2552 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบันและแก้ไขเกี่ยวกับการเกษียณอายุของลูกจ้างประจำจาก 55 ปี เป็น 60 ปี

2. กำหนดให้ลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล สามารถปรับปรุ้งตำแหน่งได้ หากลูกจ้างประจำผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน ในหมวดชื่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลนั้นแล้ว เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ คุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อันจะเป็นประโยชน์แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาลแล้วแต่กรณี โดยการแต่งตั้งดังกล่าว ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แล้วแต่กรณีก่อน

สำนักงาน ก.จ. และ ก.ท. จึงขอแจ้งมติดังกล่าวมาเพื่อถือปฏิบัติและขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. และ ก.ท. ได้ลงนามในประกาศมาตรฐานทั่วไปดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ ก.จ.จ. และ ก.ท.จ. ดำเนินการดังนี้

1. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2552 ให้สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. และ ก.ท. กำหนด

ว.จ. กรณี...

2. กรณี ก.จ.จ. และ ก.ท.จ. ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. และ ก.ท. กำหนด ถือว่า ก.จ. และ ก.ท. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

3. กรณี ก.จ.จ. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. หรือ ก.ท. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. หรือ ก.ท. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

4. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล บังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. และ ก.ท.จ. ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายพิชญ์ พรหมจรรย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.จ. และ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนประสานการถ่ายโอนบุคลากรและมาตรฐานตำแหน่ง

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3331

จังหวัดนครราชสีมา

ที่ นศ 0037.2/ว. 2304

สำนักงาน ก.ท.จ. นครศรีธรรมราช
ศาลากลางจังหวัดนครศรีธรรมราช
ถนนราชดำเนิน นศ 80000

๑ กรกฎาคม 2552

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

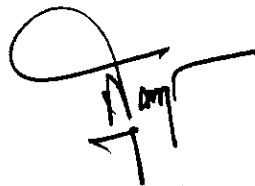
เรียน นายกเทศมนตรี ทุกเทศบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1) พ.ศ. 2552
ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม 2552 จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.)
ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน
1 ประกาศ เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฯ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2552 มีมติเห็นชอบให้ประกาศ
หลักเกณฑ์ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่คณะกรรมการ-
กลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด รายละเอียดปรากฏตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
นครศรีธรรมราช ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ และปิดประกาศประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

ขอแสดงความนับถือ



(นายสนทร ประทุมทอง)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-7535-6144 ต่อ 21
โทรสาร 0-75356144 ต่อ 25
www.nakhonlocal.go.th

๑ กรกฎาคม 2552
Nakhon 6 00 32
๑ กรกฎาคม 2552

อำนาจคณะ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
(แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2552

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เหมาะสมกับ
สภาพการณ์ปัจจุบัน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐาน
เดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (1) และมาตรา 23 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่
3/2552 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2552 และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มีมติ
ในการประชุมครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2552 เห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ลงวันที่ 25 พฤศจิกายน 2545 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ให้ยกเลิกความใน (2) ของข้อ 392 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
นครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่
25 พฤศจิกายน 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปี”

ข้อ 2. ให้ยกเลิกความในวรรคแรก ของข้อ 393 แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่
25 พฤศจิกายน 2545 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 393 คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจพิจารณาขบวนการจ้างลูกจ้าง
ลักษณะผู้ชำนาญงานสำหรับลูกจ้างผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 392 (10) เป็นรายบุคคลได้”

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2552



(นายสุเทพ ประทุมทอง)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

100.52
100.52



ประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 5 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของเทศบาล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ 2/2545 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2545 จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล ไว้ดังต่อไปนี้

๘๐ 4๐๐ 1. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยถือปฏิบัติตามประกาศกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล

๘๐ 4๐๑ 2. การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังลูกจ้างเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

๘๐ 4๐๒ 3. ในการจัดทำแผนอัตรากำลังลูกจ้างเทศบาล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้างให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดในประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลัง และการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล และประกาศหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๘๐ 110๐ 4. เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของท้องถิ่นและไม่ให้มีภาระผูกพันด้านสวัสดิการของลูกจ้างมากเกินไป ให้พิจารณาปรับใช้อัตรากำลังลูกจ้างประจำที่มีอยู่เดิมก่อน หากจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างให้พิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวก่อนหรือพิจารณาจ้างเหมาบริการ และควรจ้างลูกจ้างประจำให้น้อยที่สุด โดยให้คำนึงถึงการควบคุมงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน

ม.จ. มอ
พ.ศ. ๒๕
๒๕
๒๕

ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของ ข้าราชการและลูกจ้าง ไม่ให้สูงกว่าร้อยละสิบของเงิน
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 /

ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545



(นายประชา มาลินนท์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



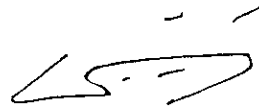
ประกาศกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และข้อ 4 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของเทศบาล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 2/2545 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2545 จึงมีมติเห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างเทศบาล ไว้ดังต่อไปนี้

- ๖๕ ๒๙๔ 1. การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งลูกจ้างและ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งลูกจ้าง ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลท้ายนี้
- ๖๕ ๑๕๕ สำหรับลูกจ้างเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งกำหนดตำแหน่งนอกเหนือจากนี้ หากตำแหน่งว่างลงให้ยุบเลิกหรือปรับแก้ไขให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่ง
- ๖๕ ๑๙๕ 2. ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนในสายปฏิบัติงาน ให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้
- 2.1 กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเหมือนกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนั้น และกำหนดคุณสมบัติที่ไม่สูงเกินความจำเป็นต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.2 กำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและไม่ให้ซ้ำหรือเหมือนกับชื่อตำแหน่งพนักงานเทศบาล
- ๖๕ ๑๙๖ 3. ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลัง ให้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและชื่อตำแหน่งเหมือนกับตำแหน่งลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังตำแหน่งนั้น

๔. การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้กำหนดระยะเวลาการจ้างให้สอดคล้องกับระยะเวลา
ที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานและให้มีภารกิจปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ระยะเวลา
การจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545



(นายประชา มาลินนท์)

รัฐมนตรีช่วยว่าการ ฯ ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดนครศรีธรรมราช
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสม ของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ 9/2545 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2545 ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล"

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด บรรดาพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน

ส่วนที่ 2

การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราค่าจ้าง และการแต่งตั้ง

ข้อ 394 มาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด ท้ายประกาศนี้

ข้อ 395 ตำแหน่งลูกจ้างของเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งกำหนด ตำแหน่งนอกเหนือจากตำแหน่ง ที่ ก.ท. กำหนดตามข้อ 394 หากตำแหน่งว่างลงให้ยุบเลิก หรือปรับแก้ไขให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ 394

ข้อ 396 ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนในสายผู้ปฏิบัติงานให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(1) กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเหมือนตำแหน่งพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนั้น และกำหนดคุณสมบัติที่ไม่สูงเกินความจำเป็นต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

(2) กำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และไม่ให้ซ้ำหรือเหมือนกับชื่อตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ข้อ 397 ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังให้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและชื่อตำแหน่งเหมือนตำแหน่งลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังตำแหน่งนั้น

ข้อ 398 การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้กำหนดระยะเวลาการจ้างให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานและให้มีภารกิจปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

ข้อ 399 การกำหนดจำนวนตำแหน่งลูกจ้างของเทศบาล ยกเว้นลูกจ้างที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ให้ ก.ท.จ. กำหนดว่าจะมีตำแหน่งใดในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวน เท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 400 กำหนดให้ ก.ท.จ. มีอำนาจกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ 401 การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลแล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ข้อ 402 ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างลูกจ้างเทศบาล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 403 เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของท้องถิ่นและไม่ให้มีภาระผูกพันด้านสวัสดิการของลูกจ้างมากเกินไป โดยให้พิจารณาปรับใช้อัตราค่าจ้างประจำที่มีอยู่เดิมก่อน หากมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างให้พิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวก่อน หรือพิจารณาจ้างเหมาบริการ และควรจ้างลูกจ้างประจำให้น้อยที่สุด โดยให้คำนึงถึงการควบคุมงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของพนักงานเทศบาล ไม่ให้สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ข้อ 404 ตำแหน่งลูกจ้างที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลจะมีตำแหน่งใด ในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดของเทศบาล และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามความตกลงกับสำนักงบประมาณ

ข้อ 405 การจ้างลูกจ้าง ให้เทศบาลดำเนินการโดยวิธีการคัดเลือกโดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง อาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

ข้อ 406 อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างของเทศบาล ท้ายประกาศนี้

นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจตั้งจ้างลูกจ้าง ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง

ข้อ 407 การให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงของลูกจ้างประจำของเทศบาลท้ายประกาศนี้

ข้อ 408 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

ข้อ 409 การให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามบัญชีเปรียบเทียบขั้นค่าจ้างแต่ละกลุ่ม กรณีลูกจ้างประจำได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นท้ายประกาศนี้

ข้อ 410 อัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว

(1) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับตำแหน่งลูกจ้างให้ได้รับอัตราค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างนั้น

ข้อ 449 ให้สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นหน่วยงานกลางทะเบียน ลูกจ้างประจำของเทศบาล ดำเนินการจัดทำทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาลแก้ไขและเปลี่ยนแปลง รายการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันเสมอ และเก็บรักษาไว้ ณ สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ใดไปต่างสังกัด ให้ส่วนราชการเดิมมอบทะเบียน ลูกจ้างประจำให้ลูกจ้างผู้นั้นนำไปมอบแก่ส่วนราชการที่สังกัดใหม่ทุกครั้ง

ทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาล ถือเป็นเอกสารลับของทางราชการไม่พึงเปิดเผยต่อ ผู้อื่น การขอคัดทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาล หรือตรวจสอบรายการให้ดำเนินการขออนุมัติตามระเบียบของ ทางราชการ

ข้อ 450 การเปลี่ยนอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวันเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือนให้เอาเยี่ยงทก วันทำการคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับในปัจจุบัน โดยพิเศษขึ้นเป็น เกณฑ์พิจารณาแต่ต้อง ไม่เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ข้อ 451 ให้ลูกจ้างของเทศบาลปฏิบัติตามแนวทางกรปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติตนตามประกาศกำหนด มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาล ตามที่เทศบาลกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 452 ผู้ใดเป็นพนักงานเทศบาล และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานโดยอยู่ก่อน วันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานเทศบาลและดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นตามประกาศนี้ ต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เช่นเดิม

ข้อ 453 ผู้ใดเป็นลูกจ้างของเทศบาล และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยอยู่ก่อนวันที่ประกาศ นี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างของเทศบาลและดำรงตำแหน่งนั้นตามประกาศนี้ต่อไป โดย ให้ได้รับ ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ ตลอดจนระยะเวลาการจ้างเช่นเดิม

ข้อ 454 การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตาม พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519 ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ ดำเนินการต่อไปตามที่ ก.ท.จ. กำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 455 การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างของเทศบาลที่มีได้กำหนดไว้ใน ประกาศนี้ ให้นำแนวทาง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข หรือวิธีการที่กำหนดสำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545

สวัสดี แก้วทองค์

(นายสวัสดิ์ แก้วทองค์)

ประธานกรรมการพนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช