

การสรรหาพนักงานเทศบาล
ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่าง

.....

1. ประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2550
ลว. 5 ตุลาคม 2550
2. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 75 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2551 เรื่อง แนวทางการพิจารณากรณีการสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่ว่าง
3. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 111 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 เรื่อง การสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง
4. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 141 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2551 เรื่อง แนวทางปฏิบัติกรณีการปรับปรุงตำแหน่งบริหารเป็นระดับที่สูงขึ้น

.....



ข้อ 139

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2550

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว สนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน ตลอดจนแก้ไขข้อจำกัดในการโอนของพนักงานเทศบาล อันจะเป็น การสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการบริหารงานให้บังเกิดผลดียิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13-(3) และมาตรา 23 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้น เงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2550 และมติ ก.ท.จ.เชียงราย ในการประชุมครั้งที่ 11/2550 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2550 เห็นชอบให้แก้ไขประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และ การเลื่อนขั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. 2550

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2550 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 76 ข้อ 93 ข้อ 139 ข้อ 152 ข้อ 159 ข้อ 169 และข้อ 171 ของประกาศ ก.ท.จ.เชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

ข้อ 76 การสอบคัดเลือกตามข้อ 45 (3) เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง บริหารต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาล หรือแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้เทศบาลหรือ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือจังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมอบหมาย เป็นผู้ดำเนินการ

หลักสูตร วิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

/ข้อ 93...

ข้อ 93 การคัดเลือกตามข้อ 45 (4) เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งบริหาร ในระดับที่สูงขึ้น ให้เทศบาลหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือจังหวัดที่กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นมอบหมายเป็นผู้ดำเนินการ

การคัดเลือกอาจดำเนินการโดยวิธีสอบสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ วิธีประเมิน หรือวิธีอื่นใด วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม โดยให้คำนึงถึงผลงาน ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการและผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไป ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด"

"ข้อ 102 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใดในเทศบาล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้อง และเกือกลกัน ซึ่งกำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณสมบัติที่ผู้นั้นนำมาสมัคร สอบแข่งขัน

การร้องขอให้ดำเนินการสอบแข่งขัน การดำเนินการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชี การสอบแข่งขัน การใช้บัญชีการสอบแข่งขัน การขอใช้บัญชีและการบรรจุและแต่งตั้งจากบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

มิให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับในกรณีการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ 104 ข้อ 109 ข้อ 110 ข้อ 116 และข้อ 120"

"ข้อ 139 ในกรณีที่เทศบาลมีตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่างลง หรือ ตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ให้เทศบาลรายงานตำแหน่งว่างนั้นให้คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลทราบ ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่มิตำแหน่งว่างและให้เทศบาลดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหาร สถานศึกษาที่ว่างตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

(1) รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่นหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ที่อยู่ในสายงานนักบริหารในตำแหน่งและระดับเดียวกัน *หรือ (รับโอน) ที่ว่าง ๓.๕๐ ก.๖.*

(2) สอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างตามข้อ 76 หรือ ข้อ 93 แล้วแต่กรณี

(3) คัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นซึ่งดำรง ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน โดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการ ต้นสังกัด และผู้จะขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้นตามข้อ 171 ทั้งนี้ ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่น ที่อยู่ใน สายงานนักบริหารในตำแหน่งและระดับเดียวกัน เข้ารับการคัดเลือกด้วย

//(4) รายงาน...

(4) รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) แล้วแต่กรณี เพื่อขอใช้บัญชีในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันโดยไม่ต้องเรียงตามลำดับที่

กรณีทีเทศบาลมีตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่างลง หรือตำแหน่งว่าง เนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ว่างลงเกินกว่า 60 วัน โดยที่เทศบาลมิได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างตามวรรคสอง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกรณีทีเทศบาลได้ดำเนินการตามวรรคสองแล้ว แต่ยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ภายใน 150 วัน นับแต่วันทีตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ให้ถือว่าการดำเนินการที่แล้วมาเป็นอันยกเลิก และให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) แล้วแต่กรณี ส่งบัญชีผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้ของจังหวัดหรือของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เทศบาลดำเนินการบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่าง ภายใน 30 วัน นับแต่วันทีได้รับหนังสือส่งตัวผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้นั้น

ให้ผู้บริหารท้องถิ่นประเมินผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในรอบ 6 เดือนของพนักงานเทศบาลทีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ส่งมาบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่าง หากผลการประเมินปรากฏว่าการปฏิบัติราชการไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาคำเนินการตามข้อ 169

ในกรณีทีพนักงานเทศบาลถูกดำเนินการตามวรรคสี่ตั้งแต่ 2 ครั้งติดต่อกัน โดยเหตุเกิดจากการปฏิบัติราชการไม่มีประสิทธิภาพหรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาเรียกตัวพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูสมรรถนะการปฏิบัติงาน ตามทีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

กรณีนายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งตามวรรคสาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือว่าจะเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แจ้งผู้กำกับดูแลพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

"ข้อ 152 การโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในเทศบาลอีกแห่งหนึ่ง ให้โอนและแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาล ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(1) ผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น หรือผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(2) ผู้ขอโอนตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาภายใน 60 วัน นับแต่วันทีตำแหน่งว่าง ตามข้อ 159

//(3) ผู้ขอโอน...

(3) ผู้ขอโอนโดยการโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกันระหว่างเทศบาล หรือผู้ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตามข้อ 167

(4) ผู้ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่ง ไปดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่งในจังหวัดเดียวกัน ตามข้อ 168 หรือข้อ 169

(5) ผู้ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่ง ไปดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่ง ตามข้อ 139 วรรคสาม หรือข้อ 169

ข้อ 159 ภายใต้บังคับข้อ 139 และข้อ 152 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาล และให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีมติให้ความเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่นที่ประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้อง ได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว และเทศบาลที่ได้รับโอนได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

"ข้อ 169 กรณีมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของเทศบาล หรือเพื่อการพัฒนาพนักงานเทศบาล หรือเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรีและไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลในจังหวัดตามข้อ 168 ได้ เมื่อนายกเทศมนตรีหรือพนักงานเทศบาล ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือทั้งสองฝ่ายมีคำร้อง ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) กรณีขอโอนภายในจังหวัด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลปรากฏว่ามีเหตุอันสมควร ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติให้โอน หรือโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งระหว่างเทศบาลได้ แต่หากเหตุที่เกิดขึ้นได้เป็นความผิดของพนักงานเทศบาลให้สอบถามความสมัครใจก่อน เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้อง สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น

(2) กรณีขอโอนระหว่างจังหวัด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลปรากฏว่ามีเหตุอันสมควร ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมีมติให้โอน หรือโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งระหว่างเทศบาลได้ แต่หากเหตุที่เกิดขึ้นได้เป็นความผิดของพนักงานเทศบาลให้สอบถามความสมัครใจก่อน เมื่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้องมีมติให้เป็นไปตามนั้น แล้วให้นายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้อง สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมติดังกล่าว

/กรณีนายกเทศมนตรี...

กรณีมีนายกเทศมนตรีใด ไม่ปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แจ้งผู้กำกับดูแลเทศบาลพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไปโดยเร็ว สำหรับพนักงานเทศบาลหากขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของนายกเทศมนตรี ซึ่งสั่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลแล้วให้ถือเป็นความผิดวินัย"

ข้อ 171 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ 109 (2) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น และให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่ ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม แต่ถ้าไม่มีขึ้นเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกในชั้นที่เทียบได้ตรงกับกับชั้นเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ตามหลักเกณฑ์การให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน แต่ถ้าเทียบแล้วผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือก ให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่สูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง หรือข้าราชการวิสามัญ มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

หลักเกณฑ์การคัดเลือก และวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับสูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือกมาใช้บังคับโดยอนุโลม"

ข้อ 4 ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตามหลักเกณฑ์นี้ ให้หลักเกณฑ์ เงื่อนไข มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และวิธีการปฏิบัติที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่หลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์นี้

ประกาศ ณ วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2550



(นายวรชัย อุตตมชัย)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงราย



ที่ มท 0809.2/ ๑ ๗5

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

20 พฤษภาคม 2551

เรื่อง แนวทางการพิจารณา กรณีการสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่ว่าง

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการพิจารณา กรณีการสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่ว่าง

ด้วยมีข้อหาหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหาพนักงานเทศบาล ตำแหน่งบริหารที่ว่าง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ.2550 ซึ่งกำหนดเงื่อนไขให้สรรหาตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างลง หรือตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากกำหนดใหม่ ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง และเงื่อนไขการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งภายใน 150 วัน

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2551 ได้มีมติกำหนดแนวทางการพิจารณา กรณีการสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่ว่าง เพื่อให้เทศบาลถือปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้เทศบาลทราบและถือปฏิบัติ สำหรับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี ให้แจ้งคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิชณ พรหมจรรย์)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร.0-2241-9000 ต่อ 3134

"ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด"

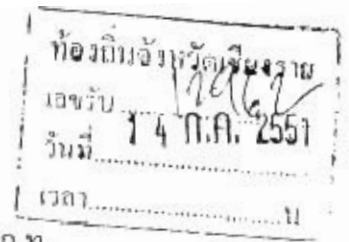
แนวทางการพิจารณา กรณีการสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่ว่าง
ตามมติ ก.ท. ครั้งที่ 4/2551 เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2551
(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 75 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2551)

ประเด็นข้อหารือ	แนวทางการพิจารณา
1. ประกาศมาตรฐานทั่วไปดังกล่าวจะมีผลบังคับใช้กับเทศบาลตั้งแต่เมื่อใด	- การที่จะพิจารณาว่า ประกาศมาตรฐานทั่วไปดังกล่าวจะมีผลใช้บังคับกับเทศบาลตั้งแต่เมื่อใดนั้น ให้พิจารณาจากวันที่ ก.ท.จ. ได้ประกาศให้หลักเกณฑ์นั้นจะมีผลใช้บังคับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นว่า การนั้นอยู่ในวิสัยที่เทศบาล จะกระทำได้หรือไม่ โดยให้พิจารณากำหนดบทเฉพาะกาลรับรอง การดำเนินการที่อยู่ระหว่างประกาศหลักเกณฑ์ไว้ด้วย
2. ตำแหน่งบริหาร หมายถึงตำแหน่งใดบ้าง	- ตำแหน่งบริหาร หมายถึง ตำแหน่งในสายงานนักบริหาร... ทุกสายงาน
3. ตำแหน่งบริหารว่างลง จะเริ่มนับตั้งแต่เมื่อใด 3.1 กรณีเป็นตำแหน่งบริหารที่ว่าง หรือกำหนด ขึ้นใหม่หลังจากประกาศมีผลใช้บังคับ 3.2 กรณีเป็นตำแหน่งบริหารที่ว่างมานานแล้ว ก่อนประกาศมีผลใช้บังคับ	3.1 ให้นำแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง หรือมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้พิจารณาจากคำสั่งที่เป็นผลทำให้ตำแหน่งนั้นว่าง 3.2 ให้นำแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง หรือมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ โดยให้พิจารณาจากคำสั่งที่เป็นผลทำให้ตำแหน่งนั้นว่าง แต่การ สรรหาคำสั่งที่ว่าง ให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ประกาศ หลักเกณฑ์ ก.ท.จ. ในเรื่องดังกล่าว มีผลใช้บังคับ โดยให้นำแนวทางตามข้อ 1 ประกอบการพิจารณาด้วย
4. ระยะเวลาการสรรหาคำสั่งตำแหน่งบริหารที่ว่าง ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง และระยะ เวลาที่เทศบาล ได้ดำเนินการแล้วแต่ยังไม่สามารถ สรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ภายใน 150 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งว่างเนื่องจาก การกำหนดขึ้นใหม่ นับวันสุดท้ายวันใด 4.1 กรณีเป็นตำแหน่งบริหารที่ว่าง หรือกำหนด ขึ้นใหม่หลังจากประกาศมีผลใช้บังคับ	4.1 การดำเนินการสรรหาคำสั่งตำแหน่งบริหารที่ว่าง ให้เริ่มนับตั้ง แต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างโดยผลของคำสั่งหรือการกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ การพิจารณาว่าเทศบาลได้ดำเนินการภายใน 60 วัน หรือไม่ นั้น ให้พิจารณาจากวันที่นายกเทศมนตรีแสดงเจตนากำหนดวิธีการ สรรหาเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นสำคัญ ดังนี้ 1) การดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปฯ ข้อ 20 (1) ซึ่งเป็น กรณีรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่าง จากเทศบาลอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง หรือมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ ก็ให้ ถือเอาวันที่นายกเทศมนตรีแสดงเจตนาเป็นลายลักษณ์อักษรในการ รับโอนผู้ที่แสดงเจตจำนงขอโอนมาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างนั้น เป็นสำคัญ 2) การดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปฯ ข้อ 20 (2) และ (3) ซึ่งเป็นกรณีการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หรือคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ก็ให้ถือเอาวันที่นายกเทศมนตรีแสดง เจตนาเป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะให้ดำเนินการโดยการสอบ คัดเลือก คัดเลือก หรือคัดเลือกเพื่อรับโอน แล้วแต่กรณีเป็นสำคัญ

ประเด็นข้อหาหรือ	แนวทางการพิจารณา
<p>4.2 กรณีเป็นตำแหน่งบริหารที่ว่างมานานแล้ว ก่อนประกาศมีผลใช้บังคับ</p>	<p>3) การดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไป ข้อ 20 (4) เป็นกรณี การรายงาน ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี เพื่อขอใช้บัญชี ในตำแหน่ง ประเภทและระดับเดียวกันโดยไม่ต้องเรียงตามลำดับที่การสอบคัดเลือก ก็ให้ถือเอาวันที่เทศบาลซึ่งมีตำแหน่งบริหารว่าง มีหนังสือ แสดงเจตจำนงขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้ของ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี ไปบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งบริหารที่ว่าง นั้น เป็นสำคัญ</p> <p>4.2 นับแต่วันที่ ก.ท.จ. ได้ประกาศหลักเกณฑ์มีผลใช้บังคับโดยให้ นามติในข้อ 1 มาพิจารณาประกอบ</p>
<p>5. กรณีมีตำแหน่งบริหารว่างลง โดยไม่ได้ ดำเนินการสรรหาภายใน 60 วัน หรือดำเนินการ สรรหาแล้วไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างภายใน 150 วัน นับแต่ตำแหน่งนั้นว่างลง และ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด ไม่บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้/คัดเลือก ได้ ในตำแหน่งนั้น อปท. จะสามารถสรรหาโดยใช้ วิธีการโอนตามข้อ 20 (1) ได้หรือไม่</p>	<p>5. กรณี ก.ท.จ. หรือ ก.ท. ไม่มีบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้หรือคัดเลือก ได้ ในตำแหน่งบริหารที่เทศบาลมีตำแหน่งว่างนั้น ก็ให้เทศบาลเริ่ม กระบวนการสรรหาขึ้นใหม่ โดยให้นำมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว ในข้อ 20 มาดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ ให้รายงาน ก.ท.จ. ทราบ เพื่อเป็น หลักฐานด้วย</p>
<p>6. กรณีผู้บริหารท้องถิ่นไม่ประสงค์สรรหาตำแหน่ง บริหารที่ว่างบางตำแหน่งจะมีแนวทางปฏิบัติ อย่างไร</p>	<p>6.1 กรณีที่เป็นตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เช่น ปลัดฯ ผอ.กอง ต้องดำเนินการสรรหาตามเงื่อนไขที่กำหนด</p> <p>6.2 กรณีเป็นตำแหน่งบริหารอื่น เช่น ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ยางพิจารณาอุบเลิกตำแหน่งได้ แต่ต้องคำนึงถึงผลกระทบจากการ อุบเลิกตำแหน่ง ที่จะทำให้ค้างงานลดลงจนสถานะความเป็นส่วน ราชการระดับกองหรือสำนัก เปลี่ยนแปลงไปด้วยหรือไม่</p>
<p>7. การสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่างจะต้อง ดำเนินการตามวงรอบปีละ 4 ครั้ง (วันทำการ วันสุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์ พฤษภาคม สิงหาคม และพฤศจิกายน)จะขัดแย้งกับระยะเวลา ของหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้สรรหาภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลงหรือไม่</p>	<p>7. โดยปกติระยะเวลาการสรรหาตำแหน่งบริหารโดยวิธีการ สอบคัดเลือก การคัดเลือก การคัดเลือกเพื่อรับโอน จะใช้เวลา รวม ประมาณ 45 วัน ดังนั้น เมื่อมีตำแหน่งผู้บริหารว่างลงแม้ว่าจะไม่ สามารถสรรหาให้ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างนั้นภายใน 60 วัน แต่ก็อยู่ในวิสัยที่สามารถสรรหาได้ ภายใน 150 วัน กรณีเทศบาล ไม่สามารถสรรหาในวงรอบแรกก็สามารถสรรหาได้ในวงรอบถัดไป หลักเกณฑ์จึงไม่ขัดแย้งกับวงรอบในการสรรหาตำแหน่งบริหาร</p>
<p>8. ประกาศมาตรฐานทั่วไป ข้อ 20 วรรคสอง ที่กำหนดให้กรณีเทศบาลมีตำแหน่งบริหารและ สายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่างลง หรือตำแหน่ง ว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ว่างลงเกินกว่า 60 วัน โดยที่เทศบาลมิได้ดำเนินการสรรหา บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และ สายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างตามวรรคสอง โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกรณีเทศบาล</p>	<p>8. ไม่ขัดแย้ง เนื่องจากการบรรจุแต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ พ.ร.บ.ระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 15</p>

ประเด็นข้อหาหรือ	แนวทางการพิจารณา
<p>ได้ดำเนินการตามวรรคสองแล้ว แต่ยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ภายใน 150 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ให้ถือว่าดำเนินการที่แล้วมาเป็นอันยกเลิก และให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.) แล้วแต่กรณีส่งบัญชีผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้ของจังหวัดหรือของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เทศบาลดำเนินการบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้นั้น</p> <p>ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว หากเทศบาลมิได้มีการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร แล้ว ก.ท.จ. หรือ ก.ท. ส่งบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ของจังหวัด หรือของ สด. ให้เทศบาลดำเนินการบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือส่งตัวผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้นั้น เป็นการปฏิบัติที่ขัดกับบทบัญญัติในมาตรา 15 ประกอบมาตรา 23 วรรคท้าย แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หรือไม่</p>	
<p>9. ประกาศมาตรฐานทั่วไปกำหนดว่า กรณีตำแหน่งบริหารว่างลง เทศบาลสามารถสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าง โดยพิจารณาดำเนินการโดยวิธีการใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี คือ รับโอนพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่าง สอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น คัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ขอให้บัญชีของ ก.ท.จ. หรือ ก.ท. นั้น</p> <p>หาก ก.ท.จ. มีเหตุผลอันควร เช่น มีหลักฐานหรือมีข้อมูลชัดเจนว่า วิธีการสรรหาจะเป็นการช่วยเหลือพวกพ้องได้รับประโยชน์เป็นพิเศษกว่าบุคคลอื่น ก.ท.จ. จะไม่เห็นชอบกับวิธีการสรรหาตามที่เทศบาลกำหนด และจะกำหนดให้เทศบาลใช้วิธีการสรรหาตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ได้หรือไม่</p>	<p>9. ประกาศมาตรฐานทั่วไปดังกล่าว กำหนดให้เทศบาลพิจารณาสรรหาตำแหน่งบริหาร โดยวิธีใด วิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีนั้น มีเจตนารมณ์เพื่อให้เทศบาลได้พิจารณา กำหนดวิธีการสรรหาตามความเหมาะสม และความจำเป็นของแต่ละเทศบาล ซึ่งมีความแตกต่างกันไป จึงไม่อาจจะกำหนดให้เทศบาลดำเนินการสรรหาโดยวิธีใด วิธีหนึ่ง เป็นการเฉพาะได้</p>

ประเด็นข้อหาหรือ	แนวทางการพิจารณา
<p>10. ประกาศมาตรฐานทั่วไป ข้อ 20 วรรคท้าย ที่กำหนดว่า กรณีนายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งตามวรรคสาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือว่าละเลย ไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติ การไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แจ้ง ผู้กำกับดูแลพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไปนั้น</p> <p>ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว หากนายกเทศมนตรี ไม่ดำเนินการตามที่กำหนดจะได้รับโทษมากน้อย เพียงใด</p>	<p>10. หากนายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง ตามที่กำหนดในประกาศมาตรฐานทั่วไป ซึ่ง ก.ท.จ. ได้ประกาศ เป็นหลักเกณฑ์ให้มีผลใช้บังคับแล้ว โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือ ว่าละเว้น ไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ให้ ก.ท.จ. แจ้งผู้มีอำนาจในการกำกับดูแลตาม กฎหมาย ดำเนินการสอบสวนและพิจารณาลงโทษตามควรแก่กรณี</p>



ที่ มท 0809.2/ว 111

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

๔ กรกฎาคม 2551

เรื่อง การสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลทุกจังหวัด

ด้วยมีข้อหาหรือกรณีการไม่สรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่างของเทศบาลภายในกำหนด 60 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และกรณีการดำเนินการสรรหาแล้ว แต่ไม่ได้ผู้มาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างภายใน 150 วัน นับแต่ตำแหน่งนั้นว่าง ให้ถือว่ากรณีการดำเนินการที่แล้วมาเป็นอันยกเลิก และให้ ก.ท.จ. หรือ ก.ท. แล้วแต่กรณี ส่งบัญชีผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้ของจังหวัด หรือของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้เทศบาลดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างภายใน 30 วัน นั้น มีแนวทางการพิจารณาอย่างไร และผู้ใดเป็นผู้พิจารณาว่า การไม่ดำเนินการสรรหา นั้น มีเหตุอันสมควรหรือไม่

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 6/2551 เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2551 พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การพิจารณาเกี่ยวกับการไม่ดำเนินการสรรหาโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือกรณีไม่สามารถสรรหาได้ภายใน 150 วัน เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และก่อให้เกิดผลดี ต่อการบริหารงานของเทศบาล จึงได้กำหนดแนวทางการพิจารณาไว้ ดังนี้

1. การพิจารณาว่า มีเหตุผลอันสมควรหรือไม่นั้น ให้เป็นดุลพินิจของ ก.ท.จ. โดยให้คำนึงถึงข้อเท็จจริงและหลักการบริหารงานบุคคลภายใต้ระบบคุณธรรมเป็นสำคัญในกรณี

1.1 เทศบาลมิได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่าง โดย ก.ท.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลอันสมควร

1.2 เทศบาลได้ดำเนินการแล้วแต่ไม่แล้วเสร็จ หรือไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งบริหารที่ว่างได้ภายใน 150 วัน แต่ ก.ท.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่า มีเหตุผลความจำเป็นอันสมควร

ทั้งนี้ ในกรณี 1.1 และ 1.2 ให้ ก.ท.จ. แจ้งเทศบาลดำเนินการสรรหาโดยวิธีโอน หรือคัดเลือกเพื่อรับโอน หรือคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับ แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการสรรหาต่อไปได้

2. กรณีการส่งบัญชีคัดเลือกหรือผู้สอบคัดเลือกได้ของจังหวัด หรือ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนั้น จะดำเนินการก็ต่อเมื่อ ก.ท.จ. ได้รายงาน ว่า เทศบาลมีตำแหน่งบริหารว่าง แต่ไม่สามารถดำเนินการสรรหาหรือไม่ดำเนินการโดยไม่มีเหตุอันสมควรเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ

ผู้อำนวยการส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขานุการ กท.

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3232

"ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด"



ห้องบริหารจังหวัดพิษณุโลก
เลขรับ 15096
วันที่ 14 ส.ค. 2551
เวลา.....น.

ที่ มท 0809.2/ว 141

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา กทม. 10300

๕ สิงหาคม 2551

เรื่อง แนวทางปฏิบัติการปรับปรุงตำแหน่งบริหารเป็นระดับที่สูงขึ้น

เรียน ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล ทุกจังหวัด

- อ้างถึง 1. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.1/ว 629 ลงวันที่ 19 เมษายน 2547
2. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 28 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2550
3. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.1/ว 51 ลงวันที่ 12 เมษายน 2550

ด้วยเทศบาลหลายแห่งได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการปรับระดับตำแหน่งผู้บริหารให้สูงขึ้น ดังนี้

1. กรณีมีการปรับระดับตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือหัวหน้าส่วนราชการให้มีระดับสูงขึ้น จะกำหนดตำแหน่งโดยใช้เลขที่ตำแหน่งเดิมหรือเลขที่ตำแหน่งใหม่และให้ถือเป็นตำแหน่งว่างหรือไม่
2. กรณีปลัดเทศบาล หรือหัวหน้าส่วนราชการคนเดิม จะกำหนดให้ดำรงตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งใดรองรับ และถือว่าผู้นั้นยังคงสถานะตามเดิมหรือไม่

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเป็นไปด้วยดีด้วย ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 5/2551 เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2551 จึงมีมติกำหนดแนวทางปฏิบัติขึ้นใหม่ กรณีการปรับปรุงตำแหน่งบริหารเป็นระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

1. กรณีการปรับระดับตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือหัวหน้าส่วนราชการให้มีระดับสูงขึ้น ให้เทศบาลกำหนดเลขที่ตำแหน่งเดิมเป็นระดับสูงขึ้น เนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารดังกล่าวจะต้องมีเพียงตำแหน่งเดียว เช่น ตำแหน่งปลัดเทศบาล เลขที่ตำแหน่ง 00-0101-001 เมื่อปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ย่อมหมายถึง ตำแหน่งเลขที่ 00-0101-001 ได้ถูกปรับปรุงเป็นระดับที่สูงกว่าเดิมแล้ว และถือว่าเป็นตำแหน่งว่าง


2. กรณีเมื่อได้รับความเห็นชอบให้ปรับระดับตำแหน่งผู้บริหารให้สูงขึ้น ตามข้อ 1 แล้ว ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมรักษาการในตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้ถือเสมือนว่าดำรงตำแหน่งทางการบริหารนั้นไปจนกว่าจะดำเนินการคัดเลือกและได้ผู้มาดำรงตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นนั้นแล้ว ทั้งนี้ หากพ้นกำหนด 150 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างลงไม่ว่ากรณีใด ก็ให้เทศบาล โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. กำหนดตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งขึ้นใหม่ในสายงานและระดับของผู้ดำรงตำแหน่งขึ้นใหม่ในสายงานและระดับของผู้ดำรงตำแหน่งเดิม เพื่อให้ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งที่กำหนดรองรับเป็นการเฉพาะราย เมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวก็ให้ยุบตำแหน่งนั้น

3. ไฟ

3. ให้ผู้ดำรงตำแหน่งในระหว่างดำเนินการสรรหา 150 วัน และยังไม่มียุติดำรงตำแหน่งที่ปรับปรุงในระดับที่สูงขึ้น ให้ผู้ดำรงตำแหน่งเดิมใช้คำว่า "รักษาการในตำแหน่ง" เช่น ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาลระดับ 8) รักษาการในตำแหน่งปลัดเทศบาล...(ระบุชื่อเทศบาล)...(นักบริหารงานเทศบาล ระดับ 9)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งให้เทศบาลทราบและถือปฏิบัติ สำหรับคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี ให้แจ้งคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาทราบและถือปฏิบัติต่อไปด้วย

ขอแสดงความนับถือ



นายวิชาญ นรชนวนิชย์

ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร 0-2241-9000 ต่อ 3134

"ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด"