



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

จังหวัดอุบลราชธานี

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ 9/2545 เมื่อวันที่ 25 กันยายน 2545 ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างของเทศบาล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้อำนาจกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด บรรดาพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการ

บริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน

ข้อ 4 ในประกาศนี้

“ ก.ท. “ หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“ ก.ท.จ. “ หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“ พนักงานเทศบาล ” หมายความว่า พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของ **รัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน**

“ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาล โดยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

“ ข้าราชการประเภทอื่น ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้นนอกจากพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจ เต็มความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

หมวด 1

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

ข้อ 6 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- (5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ ก.ท. ประกาศกำหนด ดังนี้
 - (ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (ข) วัณโรคในระยะอันตราย
 - (ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ
 - (จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง
- (6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น
 - (7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม
 - (8) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น
 - (13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น
 - (14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ข้อ 7 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้สามารถเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้ในกรณี ดังนี้

- (1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (7) (9) (10) และ (14)
- (2) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (11) (12) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสองปีแล้ว และมีใช้กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่
- (3) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (13) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสามปีแล้ว และมีใช้กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 8 ผู้ที่เป็นพนักงานเทศบาลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 ตลอดเวลาที่รับราชการ เว้นแต่คุณสมบัติตามข้อ 6 (6) หรือได้รับการยกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือ มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7

ข้อ 9 การพิจารณายกเว้นกรณีการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7 ของ ก.ท.จ. ให้พิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ของทางราชการที่จะได้รับ และมติของ ก.ท.จ. ในการประชุมปรึกษา ยกเว้นคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามดังกล่าว ให้ ก.ท.จ. ประชุมพิจารณา ลงมติโดยจะต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการในที่ประชุม และการลงมติให้กระทำโดยลับ

ข้อ 10 ในการขอยกเว้นและการพิจารณายกเว้นในกรณีการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามที่ ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ สามารถดำเนินการดังนี้

ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ในการที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล และเป็นกรณีที่ ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นได้ และผู้นั้นประสงค์จะขอให้ ก.ท.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อจะเข้ารับราชการ โดยมีผู้มีเกียรติอันควรเชื่อถือได้ไม่น้อยกว่าสองคนเป็นผู้รับรองความประพฤติ ให้ยื่นคำขอ และหนังสือรับรอง ตามแบบท้ายประกาศนี้ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การขอให้ ก.ท.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเพื่อสมัครกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จะยื่นคำขอต่อเลขาธิการ ก.ท.จ. หรือนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่ผู้นั้นประสงค์จะเข้ารับราชการ ก็ได้

ในกรณีที่มิผู้ยื่นคำขอต่อเลขาธิการ ก.ท.จ. ให้ส่งเรื่องให้นายกเทศมนตรีพิจารณา หรือ กรณียื่นต่อนายกเทศมนตรีให้นายกเทศมนตรี พิจารณา และถ้าต้องการจะรับผู้นั้น คำขอนั้นเข้ารับราชการ ก็ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว

ประวัติการรับ ราชการ หรือการทำงาน การประกอบคุณงามความดี ความผิดหรือความเสื่อมเสีย และความประพฤติของผู้นั้น โดยให้สอบสวนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และผู้มีเกียรติซึ่งอยู่ใกล้ชิดอันควรเชื่อถือได้ แล้วพิจารณาอีกชั้นหนึ่งว่ายังต้องการ จะรับผู้นั้นเข้ารับราชการหรือไม่ ถ้าต้องการรับก็ให้แจ้งและส่งเรื่องการสอบสวนดังกล่าวพร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานการสอบสวนนั้นให้ เลขาธิการ ก.ท.จ. ดำเนินการต่อไปและหากนายกเทศมนตรีไม่ต้องการรับผู้ยื่นคำขอนั้นเข้ารับ ราชการให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้นั้นและเลขาธิการ ก.ท.จ. ทราบ

ในกรณีที่นายกเทศมนตรี ไม่แจ้งผลการพิจารณาตามข้อ (3) ให้เลขาธิการ ก.ท.จ. ทราบภายในหกเดือนนับแต่วันที่เลขาธิการ ก.ท.จ. ส่งเรื่องไปให้ ถือว่าเทศบาลนั้นไม่ต้องการ จะรับบรรจุ ให้เลขาธิการ ก.ท.จ. ยุติเรื่องและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้นั้นคำขอทราบ

เมื่อเลขาธิการ ก.ท.จ. ได้รับเรื่องการสอบสวนตามข้อ (3) เห็นว่าข้อเท็จจริง และเอกสารหลักฐานเพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. ก็ให้ดำเนินการนำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณา

การขอยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อสมัครสอบ แข่งขันหรือเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานเทศบาล ให้ผู้ประสงค์จะเข้าเป็นพนักงานเทศบาลยื่น คำขอต่อเลขาธิการ ก.ท.จ. ของเทศบาลที่ผู้นั้นมีความประสงค์ และให้เลขาธิการ ก.ท.จ. รวบรวม ข้อเท็จจริงและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. แล้ว ดำเนินการนำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาลงมติลับตามข้อ (5)

ในกรณีที่ ก.ท.จ. ได้พิจารณาลงมติสำหรับผู้ขอยกเว้นกรณีที่ขาดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามรายใดและผู้นั้นไม่ได้รับการยกเว้น การขอให้ ก.ท.จ. พิจารณายกเว้นในกรณี ที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอีก ผู้นั้นจะขอได้ต่อเมื่อเวลาได้ล่วงเลยไปแล้วไม่น้อยกว่า หนึ่งปี นับแต่วันที่ ก.ท.จ. ลงมติ

หมวด 2

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ 11 การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึง ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาล หรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ใน มาตรฐาน เดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ 12 ตำแหน่งพนักงานเทศบาลมี 3 ประเภท ดังนี้

- (1) ตำแหน่งประเภททั่วไป
- (2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์การตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบถ่วงดุลและรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำความผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพดังกล่าว ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด
- (2) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์
- (3) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล
- (4) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์
- (5) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์
- (6) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม
- (7) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล
- (8) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า
- (9) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา
- (10) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม

(ข) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

- (1) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์
- (2) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน

(ค) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีลักษณะในเชิงวิจัยและพัฒนา อีกทั้งเป็นงานขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการซึ่งได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

(1) วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์

ตำแหน่งในสายนิติกร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้ที่มีความรู้หรือปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในเทศบาล จึงกำหนดให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายนิติกรตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตไทย เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ซึ่งต้องปฏิบัติงานที่เป็นงานหลักของหน่วยงาน โดยอาศัยพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนทฤษฎี หรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน งานอนุรักษ์ ตามภารกิจ หรือ งานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์เป็นอย่างสูง เฉพาะด้านอันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังต่อไปนี้

- (1) ด้านการผังเมือง
- (2) ด้านการฝึกอบรม
- (3) ด้านการสืบสวนสอบสวน
- (4) ด้านตรวจสอบบัญชี
- (5) ด้านนิติการ
- (6) ด้านโบราณคดี
- (7) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน
- (8) ด้านวิชาการคลัง
- (9) ด้านวิชาการบัญชี
- (10) ด้านวิชาการพัฒนาชุมชน
- (11) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์
- (12) ด้านวิชาการสัตวบาล
- (13) ด้านวิชาการสาธารณสุข
- (14) ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม
- (15) ด้านวิชาการสุขาภิบาล
- (16) ด้านวิศวกรรม
- (17) ด้านอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

(ก) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไปที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

(1) ปลัดเทศบาล

(2) หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในเทศบาล

(ข) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8 ที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

(1) ปลัดเทศบาล

(2) รองปลัดเทศบาล

(3) ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกองสำหรับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลให้กำหนดประเภทและสายงานได้ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล มี 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(2) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ชช.) ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไปที่ผ่านการประเมินความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการเฉพาะตัว ที่ต้องปฏิบัติงานที่เป็นหลักของหน่วยงาน โดยอาศัยพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนทฤษฎีหรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับการงานและเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน หรืองานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้านอันเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ และต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านดังต่อไปนี้

(2.1) ด้านนิเทศกรรมการศึกษา

(2.2) ด้านบริหารสถานศึกษา

(3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง ดังนี้

(3.1) ตำแหน่งบริหารระดับสูง ได้แก่ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ที่มีฐานะและ หน้าที่ในการบริหารงานเป็น หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองการศึกษาในเทศบาล

(3.2) ตำแหน่งบริหารระดับกลาง ได้แก่ตำแหน่งระดับ 8 ที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

(3.2.1.) ผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัย

(3.2.2.) ผู้อำนวยการกองการศึกษา

(3.2.3.) ศึกษานิเทศก์

(ข) สายงานของพนักงานครูเทศบาล มีดังนี้

(1) สายงานพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ซึ่งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของรัฐบาลได้แก่สายงานดังต่อไปนี้

(1.1) สายงานผู้บริหารสถานศึกษา (ครู บ.)

(1.2) สายงานผู้สนับสนุนการสอน (ครู ส.)

(1.3) สายงานผู้สอน (ครู ป.)

(2) สายงานพนักงานครูเทศบาลที่ไม่สังกัดสถานศึกษา ซึ่งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล ได้แก่สายงานดังต่อไปนี้

(2.1) สายงานนักบริหารการศึกษา

(2.2) สายงานศึกษานิเทศก์

(2.3) สายงานสารวัตรนักเรียน

(2.4) สายงานสันตนาการ

(2.5) สายงานบรรณารักษ์

(2.6) สายงานนักวิชาการการศึกษา

(2.7) สายงานเจ้าพนักงานห้องสมุด

(2.8) สายงานเจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน

(2.9) สายงานเจ้าหน้าที่ห้องสมุด

(2.10) สายงานเจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน

ข้อ 13 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลอาจมีได้ 9 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 ระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6 ระดับ 7 ระดับ 8 และระดับ 9 โดยตำแหน่งระดับ 1 เป็นระดับต่ำสุดเรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแหน่งระดับ 9 เป็นระดับสูงสุด

ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ 15 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของ ตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มี ลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความ ยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับ เดียวกัน

* ข้อ 16 ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (1) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (2) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (3) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (4) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่าย ของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณ ของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลัง ดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(1) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วง ระยะเวลา 3 ปี

(2) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(4) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ในมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(5) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ ไตบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(6) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

* ช. การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ 1-5 อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(7) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้อง ปรับปรุงแผนอัตรา กำลัง 3 ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 18 เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ 14 แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อ ได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 19 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

- (1) โรงเรียนมีการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือหลายระดับ ดังนี้
 - ระดับก่อนประถมศึกษา
 - ระดับมัธยมศึกษา
 - ระดับประถมศึกษา
 - ระดับอาชีวศึกษา

(2) ห้องเรียนกำหนดให้มีนักเรียนห้องละ 40 คน เศษที่เหลือถ้าเกิน 10 คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่ม 1 ห้องเรียน (ยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษา ให้มีนักเรียนห้องละ 30 คน)

(3) บุคลากรในโรงเรียนมี 3 สายงาน คือ

- สายงานผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน(ครู บ.)
- สายงานผู้สนับสนุนการสอน (ครู ส.)
- สายงานผู้สอน (ครู ป.)

(4) เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานอัตรากำลัง

(4.1) ผู้บริหารโรงเรียน

- กำหนดให้มีผู้บริหารโรงเรียน ๆ ละ 1 คน
- ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องมีชั่วโมงปฏิบัติการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีจำนวนห้องเรียนรวม 24 ห้องขึ้นไป ผู้บริหารโรงเรียนไม่ต้องมี ชั่วโมงทำการสอน

(4.2) ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน

(4.2.1.) กำหนดให้มีจำนวนผู้ช่วยผู้บริหาร ดังนี้

- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวม 11 ห้องเรียนลงมา ไม่มีผู้ช่วยผู้บริหาร
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 12 - 23 ห้องเรียน มีผู้ช่วยฯ ได้ 1 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 24 - 35 ห้องเรียน มีผู้ช่วยฯ ได้ 2 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 36 - 47 ห้องเรียน มีผู้ช่วยฯ ได้ 3 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 48 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้ช่วยฯ ได้ 4 คน

(4.2.2.) กำหนดให้ปฏิบัติงานด้านบริหาร ดังนี้

- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 1 คน ผู้ช่วยฯ ต้องทำหน้าที่ทุกอย่างในโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ บริหาร ปกครอง และบริการ
- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 2 คน ก็จะแบ่งงานเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ กับฝ่ายบริหาร ปกครองและบริการ
- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 3 คน ก็จะแบ่งงานเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารกับฝ่ายปกครองและบริการ
- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 4 คน ก็จะแบ่งงานเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครองและฝ่ายบริการ

(4.2.3.) ผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนต้องมีชั่วโมงปฏิบัติการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

(4.3) ครูสนับสนุนการสอน

(4.3.1.) กำหนดให้มีตำแหน่งครูสนับสนุนการสอน 9 ตำแหน่ง ดังนี้

- ครูบรรณารักษ์
- ครูธุรการ
- ครูอนามัยโรงเรียน
- ครูโภชนาการ
- ครูการเงิน
- ครูโสตทัศนศึกษา
- ครูแนะแนว
- ครูพัสดุ
- ครูทะเบียนและวัดผล

(4.3.2.) กำหนดให้มีจำนวนครูสนับสนุนการสอน ดังนี้

- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวม 6-11 ห้องมีครูสนับสนุนการสอนได้ 1 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวม 12-17 ห้องมีครูสนับสนุนการสอนได้ 2 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวม 18-23 ห้องมีครูสนับสนุนการสอนได้ 3 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 24-29 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 4 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 30-35 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 5 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 36-41 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 6 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 42-47 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 7 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 48-53 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 8 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 54-59 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 9 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 60-65 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 10 คน

(4.3.3.) ครูสนับสนุนการสอนทุกคนต้องมีชั่วโมงปฏิบัติการสอนอย่างน้อย สัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

(4.3.4.) การที่จะให้มีครูสนับสนุนการสอนตำแหน่งใดในโรงเรียนให้ขึ้นอยู่กับ ความจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

ในกรณีที่โรงเรียนกำหนดให้มีครูสนับสนุนการสอนมากกว่า 9 คน ให้โรงเรียนพิจารณาขอแต่งตั้งซ้ำกับตำแหน่งครูสนับสนุนการสอนทั้ง 9 ตำแหน่งข้างต้นได้ เช่น โรงเรียน ก. กำหนดให้มีครู สนับสนุนการสอนได้ 10 คน เมื่อบรรจุ 9 ตำแหน่ง แล้วยังเหลืออีก

1 คน ถ้าโรงเรียนเห็นว่าครูโภชนาการที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบปริมาณงานมากก็อาจพิจารณาขอรับการบรรจุแต่งตั้งครูที่เหลือ 1 คน เป็นครูโภชนาการอีก 1 ตำแหน่งก็ได้

(4.4) ครูปฏิบัติการสอน (ผู้สอน)

กำหนดให้มีครูปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) ได้จากการคำนวณ ดังนี้

- ครูระดับก่อนประถมศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 23 คน
- ครูระดับประถมศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 25 คน
- ครูระดับมัธยมศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 25 คน
- ครูระดับอาชีวศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 23 คน

(5) การคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ข้างต้นให้เทศบาลใช้แบบรายงานการจัดอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ข้อ 20 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ.หรือเทศบาลที่ ก.ท.จ. มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

กรณีตำแหน่งใดซึ่งงบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ ก.ท.จ.มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งหรือตัดโอนพนักงานเทศบาล หรือตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานเทศบาลที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกัน หรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใด ไปกำหนดในเทศบาลอื่น ได้ตามความจำเป็น เมื่อยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ.เพื่อรายงาน ก.ท. ทราบต่อไป

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท. ก่อน

✓ ข้อ 21 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามข้อ 20 ก.ท.จ. หรือเทศบาลผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้

ข้อ 22 การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตามข้อ 20 ให้ดำเนินการ ดังนี้

1) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีควมจำเป็นต่อเทศบาล

2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง แต่อยู่ในงานเดิม ส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 (01-0211-001) เป็น เจ้าพนักงานธุรการ 2-4 เลขที่ตำแหน่ง (01-0212-001) งานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

ปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 (04-0305-001) เป็น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 เลขที่ตำแหน่ง งานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

ปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ 6 (06-0406-002) เป็นพยาบาลวิชาชีพ 3-5 เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

ตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งในสายงานและระดับเดิม จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง เช่น ตัดโอนตำแหน่ง ช่างโยธา 1-3 (05-0502-002) งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (04-0502-002) เป็นต้น

เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิม ในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร 3-5 จาก 01-0215-002 เป็น 01-0215-001 เป็นต้น

ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเคลื่อนย้ายตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง ทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เคลื่อนย้ายตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล 3-5 (06-0406-002) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมไปเป็นนักวิชาการคลัง 3-5 (04-0304-003) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

3) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยัน

ข้อเสนอแนะให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

4) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

5) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานเป็นสำคัญ

6) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

7) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

8) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้อง รายงาน ข้อมูลตามแบบ 1-6 อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

9) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 ในกรณีที่ตำแหน่งนั้นมิใช่ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ก็ให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ 23 การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตัดโอนตำแหน่ง ตัดโอนพนักงานครูเทศบาล ตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำเนินการ ดังนี้

1) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล

2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งจะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่งเท่านั้น เว้นแต่ในประกาศที่จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

(ก) การปรับปรุงตำแหน่งและระดับ หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งและระดับให้สูงขึ้นหรือต่ำลงในสายงานเดียวกัน โรงเรียนเดิม เช่น ปรับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 เป็นตำแหน่งผู้ช่วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7 หรือปรับปรุงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

(ข) การปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับควบของตำแหน่งให้สูงขึ้น ในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับขยายระดับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 5 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับขยายในระดับควบเป็นนอกระดับควบด้วย เช่น ปรับขยายระดับตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 6-7 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

(ค) การปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับควบของตำแหน่งให้ต่ำลงในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับลดนอกระดับควบเป็นตำแหน่งในระดับควบด้วย เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 6 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3-5 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

(ง) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งจากสายงานหนึ่ง โรงเรียนเดิม โดยเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งด้วย เช่น ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 ตำแหน่งเลขที่ 0000-2 โรงเรียน ก. เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7 ตำแหน่งเลขที่ 00002-1 โรงเรียน ก. เป็นต้น และหมายความรวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีคนครองตำแหน่งด้วย

3) การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนอัตราว่างจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งภายในเทศบาลหรือระหว่างเทศบาลในจังหวัด หรือระหว่างเทศบาลต่างจังหวัดและรวมทั้งการตัดโอนตำแหน่งต่างประเภทระหว่างพนักงานครูเทศบาลสายงาน ผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาด้วย

4) การตัดโอนพนักงานครูเทศบาล หมายถึง การย้ายพนักงานครูเทศบาลจากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่ง ภายในเทศบาลหรือการโอน (ย้าย) จากเทศบาลหนึ่งไปยังอีกเทศบาลหนึ่งในจังหวัดเดียวกัน

5) การตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาล หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวผู้ครองตำแหน่งจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ภายในเทศบาล หรือระหว่างเทศบาล

- (2) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 2
- (3) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 3
- (4) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 4 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 4
- (5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 5 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 5
- (6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 6 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 6
- (7) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 7 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 7
- (8) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 8 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 8
- (9) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 9 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 9

ข้อ 29 พนักงานเทศบาลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด โดยได้รับเงินเดือนในอันดับใดตามข้อ 28 ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่

- (1) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม
- (2) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ และ ก.พ., ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 30

(3) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น และ ก.พ., ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับ และขั้นใด นายกเทศมนตรีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรีอาจรับให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 30

(4) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดที่ ก.ท. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่งในสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ ก.ท. กำหนด

(5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม กรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ได้รับอยู่เดิม หากเป็นกรณีที่เป็นการแต่งตั้ง โดยเป็นความประสงค์ของตัวพนักงานเทศบาล ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานเทศบาล จะได้รับเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ท้ายประกาศนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกับกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนและอันดับที่พนักงานเทศบาลจะได้รับเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ 30 การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ตามข้อ 29 (2) และผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามข้อ 29 (3) ได้รับเงินเดือนในอันดับใด และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(1) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการ หรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(2) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่งหรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และต้องให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับและขั้นของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ตามตารางกำหนดอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ท้ายประกาศนี้

(3) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะขอปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้น รวมถึงไม่ก่อนวันที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาของพนักงานเทศบาลนั้น การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้น รายงานตัวต่อเทศบาลหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง