



ที่ ขร ๕๒๑๐๑/วศ/พ

สำนักงานเทศบาลตำบลเมืองพาน
ถนนพหลโยธิน ขร ๕๗๑๒๐

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การปรับเปลี่ยนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานท้องถิ่นจากการเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบโควตา ไปเป็น
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบร้อยละ

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ขร/ประธาน ก.จ.จ.ขร/ประธาน ก.อบต.ขร/นายกสมาคมสันนิบาตเทศบาลจังหวัด
เชียงราย/นายกสมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย/ประธานชมรมปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารประกอบตัวอย่างการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและพนักงานครู ของเทศบาล
ตำบลเมืองพาน

สืบเนื่องจากปัจจุบันเทศบาลได้เปลี่ยนมาใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง(แห่ง) และใช้วิธีเลื่อนขึ้น
เงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษแก่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำของเทศบาลเป็นแบบการเลื่อนขึ้น
เงินเดือนระบบโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนเช่นเดียวกับองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนด
โควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษแก่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำของ
เทศบาล พ.ศ.๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้การเลื่อนขึ้น
เงินเดือนปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ ประจำวันที่ ๑ เมษายน (ค.ค.- มี.ค.) และครั้งที่ ๒ ประจำวันที่ ๑ ตุลาคม
(เม.ย.- ก.ย.) โดยให้คิดโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑
มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง และให้ใช้วงเงินเลื่อนขึ้น
เงินเดือน จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำของเทศบาลที่ครอง
ตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน จากการเปลี่ยนแปลงระบบเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าว แตกต่างกับการเลื่อน
ขึ้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ซึ่งเป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยใช้
ระบบในอัตราร้อยละ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ
เลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศ
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลและ
บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล แต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการ
คำนวณ และให้เทศบาลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการคำนวณ และ
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนดังกล่าว ให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติ
ราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
สำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

จากระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำของเทศบาล(โควตา)
กับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล(ร้อยละ) มีความแตกต่าง
กันทั้งจำนวนวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้น จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขึ้น ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทำให้เกิด
ความได้เปรียบและเสียเปรียบกัน เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างข้าราชการ(พนักงาน) มีผลกระทบต่อดัว
บุคคลและองค์กร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความเชื่อมั่นศรัทธาใน

อาชีพราชการ การทำงานเป็นทีม เกิดความขัดแย้งในกลุ่มองค์กร ส่งผลต่อความสัมฤทธิ์ของงานการให้บริการแก่ประชาชนขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งสองระบบดังกล่าว ให้เห็นอย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น จึงขอยกตัวอย่างการเลื่อนขั้นเงินเดือนของเทศบาลตำบลเมืองพาน อำเภอนาหว้า จังหวัดเชียงราย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้ ในด้านวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีพนักงานเทศบาลได้กำหนดวงเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๖ มีพนักงานเทศบาลทั้งหมด จำนวน ๓๘ คน เงินเดือนรวม ๑,๔๐๕,๖๕๐ บาท ยอดเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน คิดจากร้อยละ ๖ ของเงินเดือนรวมของพนักงานเทศบาล เป็นเงินจำนวน ๘๔,๓๓๙ บาท และในด้านจำนวนพนักงานเทศบาลที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามโควตาไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาลที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๖ คน ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) จำนวนพนักงานเทศบาล ทั้งหมด ๓๘ คน มีจำนวนผู้ที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๖ คน และมีจำนวนผู้ที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น จำนวน ๓๑ คน ใช้งบประมาณเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งนี้นำไปเป็นเงินจำนวน ๒๖,๙๖๐ บาท จากจำนวนเงินทั้งปี ๘๔,๓๓๙ บาท ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) มีพนักงานเทศบาล ทั้งหมด จำนวน ๓๘ คน ผู้ที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๓๗ คน และมีผู้ที่ไม่ได้เลื่อนขั้น ๑ คน เนื่องจากเกษียณอายุราชการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนก่อนหน้าไปแล้ว) ใช้งบประมาณในครั้งนี้นำไป จำนวน ๔๔,๘๓๐ บาท สรุปผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทั้งปี มีผู้ที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น มีจำนวน ๖ คน ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๕ ขั้น จำนวน ๓๑ คน งบประมาณที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลไปทั้งปี จำนวน ๗๑,๗๙๐ บาท มีเงินคงเหลือ ๑๒,๕๔๙ บาท (๘๔,๓๓๙-๗๑,๗๙๐)

สำหรับกรณีพนักงานครูเทศบาล โรงเรียนเทศบาล ๑ (บ้านเก่า) สังกัดเทศบาลตำบลเมืองพาน มีพนักงานครูเทศบาล ทั้งหมดจำนวน ๒๙ คน วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ ๒ ครั้ง วงเงินไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณของแต่ละคนในแต่ละครั้ง โดยเทศบาล ได้ประกาศอัตราร้อยละ ๓ ของฐานในการคำนวณ จากพนักงานครูเทศบาลรวม ๒๙ คน วงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ในวงเงินร้อยละ ๓ จากเงินเดือนรวม จำนวน ๘๘๓,๕๙๐ บาท เป็นเงิน ๒๖,๕๐๗.๗๐ บาท และวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ณ วันที่ ๑ กันยายน ในวงเงินร้อยละ ๓ จากเงินเดือนรวม ๑,๐๑๓,๐๙๐ บาท เป็นเงิน ๓๐,๓๙๒.๗๐ บาท สรุปผลการดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล ครั้งที่ ๑ มีพนักงานครูเทศบาลที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนร้อยละ ๓ จำนวน ๖ คน ร้อยละ ๒.๙๐ จำนวน ๑ คน ร้อยละ ๒.๘๕ จำนวน ๔ คน ร้อยละ ๒.๘๐ จำนวน ๕ คน ร้อยละ ๒.๗๕ จำนวน ๙ คน ร้อยละ ๒.๗๐ จำนวน ๓ คน และร้อยละ ๒.๖๐ จำนวน ๑ คน งบประมาณที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๒๖,๕๐๐ บาท โดยงบประมาณคงเหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๗.๗๐ บาท(๒๖,๕๐๗.๗๐-๒๖,๕๐๐) ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ ของพนักงานครูเทศบาล มีผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนร้อยละ ๓ จำนวน ๕ คน ร้อยละ ๒.๙๕ จำนวน ๕ คน ร้อยละ ๒.๙๐ จำนวน ๒ คน ร้อยละ ๒.๘๕ จำนวน ๔ คน และร้อยละ ๒.๘๐ จำนวน ๑๓ คน งบประมาณที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ นี้ จำนวน ๓๐,๓๙๐ บาท มีงบประมาณคงเหลือจากการเลื่อนขั้นเงินเดือน จำนวน ๒.๗๐ บาท(๓๐,๓๙๒.๗๐-๓๐,๓๙๐)

จากตัวอย่างการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลกับพนักงานครูเทศบาล ตำบลเมืองพาน เมื่อเปรียบเทียบกันแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันในประเด็นดังต่อไปนี้

ประเด็นด้านการใช้วงเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าถ้าเป็นพนักงานเทศบาล ใช้วิธีคิดคำนวณตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๕ กำหนดวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน คิดจากจำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของพนักงาน ซึ่งมีลักษณะตายตัวไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ แตกต่างกับพนักงานครูเทศบาล ใช้วิธีคิดตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครูฯ ๒๕๖๒ ข้อ ๖ กำหนดให้การเลื่อนขั้นพนักงานครูเทศบาล ในแต่ละคนในแต่ละครั้งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่

เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และให้เทศบาลประกาศร้อยละในการคำนวณฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็น การคำนวณเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป ซึ่งเทศบาลสามารถใช้ดุลพินิจที่จะ กำหนดวงเงินได้ตามเหตุผลความจำเป็นและความเหมาะสมตามฐานะการเงินการคลัง โดยมีมติของคณะครูและ คณะผู้บริหารเทศบาล ทำให้พนักงานครูเทศบาลมีโอกาสได้รับเงินเพิ่มขึ้น มีฐานเงินเดือนเพิ่มขึ้น ส่งผลดีต่อ การเลื่อนระดับหรือตำแหน่งต่อไป

ประเด็นด้านจำนวนคนที่ จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่าถ้าเป็นพนักงานเทศบาล คิด โควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานทั้งหมด ซึ่งเป็นการคิดคำนวณว่าใน ๑ ปีงบประมาณ จะมีผู้ที่ได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น จำนวนกี่คน กำหนดไว้ตายตัวและชัดเจนไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ทำให้ผู้ที่มี ผลการประเมินฯ ใกล้เคียงหรือเท่ากับผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒ ขั้น ขาดโอกาสที่จะได้รับการ เลื่อนสองขั้น ซึ่งแตกต่างจากจากเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล แต่ละคนแต่ละครั้งเลื่อนได้ไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของฐานการคำนวณและให้เทศบาลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ คำนวณ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป กล่าวคือ เทศบาล สามารถใช้ดุลพินิจที่ จะกำหนดร้อยละในการคำนวณวงเงินที่จะใช้ในการคำนวณฐานเงินเดือน ซึ่งยืดหยุ่นไม่ตายตัวปรับเปลี่ยน-ลดได้ ตามเหตุผลความจำเป็นและมติของคณะครูและคณะผู้บริหารของเทศบาล ทำให้ผู้ที่มีผลการประเมินฯ ใกล้เคียงหรือเท่ากับผู้ที่เลื่อนขั้นเงินเดือนตามร้อยละที่กำหนดไว้ มีโอกาสได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงาน ของตนเองทุกคน ไม่จำกัดจำนวนคนที่ จะได้รับการเลื่อนไว้ อันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงบันดาลใจให้กับทุกคน ที่จะขยันขันแข็งในการทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้กับตัวเอง สร้างความเท่าเทียมลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างความสามัคคีร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม ลดความขัดแย้งในองค์กร

ประเด็นด้านการบริหารจัดการงบประมาณในการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ถ้าเป็นวงเงินที่ใช้ เลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล(โควตา) กำหนดให้มีการเลื่อน ๒ ครั้งใน ๑ ปีงบประมาณ โดยยอด งบประมาณกำหนดร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทั้งหมด การใช้เงินสำหรับการเลื่อนแต่ละ ครั้งให้เป็นไปตามผลการประเมินฯ ของแต่ละคน ที่กำหนดไว้เพียง ๒ ระดับ คือ ๑ ขั้น และ ๐.๕ ขั้น ซึ่ง จำนวนขั้นไม่มีความละเอียด มีลักษณะตายตัวไม่ยืดหยุ่น การจ่ายเงินเลื่อนขั้นจ่ายตามบัญชีอัตราเงินเดือน พนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๕ จำแนกตามประเภทของพนักงานเทศบาลแต่ละแห่ง ตามขั้นจากต่ำไปหาสูง วิธีการจ่ายเงินเลื่อนขั้นจะจ่ายให้กับผู้ที่ผ่านการประเมินตามผลการประเมินฯ ของแต่ละคน (๑ ขั้น และ ๐.๕ ขั้น) โดยจ่ายเงินเลื่อนขั้นในครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) ก่อนยอดเงินเหลือเท่าไรให้นำมาจ่ายเลื่อนขั้นให้กับพนักงาน เทศบาล ในครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ถึงแม้ว่าผลการประเมินฯ ว่าทุกคนได้ระดับที่จะเลื่อนได้ ๑ ขั้นทุกคน อันเป็น ขั้นสูงสุดตามที่กำหนดไว้แล้ว ก็ยังมีเงินเหลือจำนวนมาก ไม่สามารถที่จะนำไปเพิ่มให้กับคนใดคนหนึ่งหรือทุก คนได้ ด้วยเหตุที่กำหนดช่วงขั้นไม่ละเอียดพอและตายตัว ไม่มีความยืดหยุ่น ทำให้พนักงานเทศบาลขาดโอกาส ที่จะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ส่งผลเสียต่อขวัญและกำลังใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ และเงินที่เหลือก็ไม่สามารถที่จะนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงปล่อยให้ตกเป็นเงินสะสมไป ซึ่งแตกต่างจากการใช้เงินเลื่อน ขั้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล(ร้อยละ) กำหนดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง โดย ยอดงบประมาณกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณในแต่ละคนและแต่ละครั้ง และให้เทศบาล ประกาศร้อยละในการคำนวณร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็น การคำนวณเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการ ทั่วไป ซึ่งการกำหนดวงเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นในแต่ละครั้งไป มีวิธีคิดคำนวณจากช่วงเงินเดือน (ตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔ /๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒) โดยการแบ่งช่วงขั้นเงินเดือน ขึ้นอยู่กับช่วงตำแหน่ง แต่ตำแหน่งจะมีช่วงเงินเดือน ๒ ช่วง คือฐานระดับ บนกับล่าง สำหรับเงินเดือนที่จะ นำมาคิดคำนวณคิดจากฐานในการคำนวณ แบ่งเป็นระดับ บนและล่าง ตามอัตรา บนและล่าง ตามระดับ ตำแหน่งครู เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าช่วงเงินเดือนกำหนดไว้กว้าง และมีการกำหนดการจ่ายเงินเพื่อเลื่อนขั้น ตามช่วงขั้นของการให้คะแนนเป็นร้อยละ มีความละเอียด ยืดหยุ่น โดยพิจารณาจ่ายเงินเลื่อนขั้นลดล้นกันไป

ตามผลการประเมินฯ ทำให้ยอดเงินที่ใช้เลื่อนขึ้นในแต่ละครั้งเหลือจำนวนน้อยมาก ถือว่าเป็นการบริหารงบประมาณในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความเป็นธรรม เท่าเทียมกัน สร้างขวัญและกำลังใจที่ดี และสร้างความสามัคคี และลดความขัดแย้งในองค์กร

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการใช้ระบบเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ซึ่งบังคับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย กับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาล ใช้ระบบร้อยละตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ดังกล่าวข้างต้น พร้อมทั้งได้ยกตัวอย่างผลการดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล ของเทศบาลตำบลเมืองพาน ทำให้เห็นความแตกต่างกันในหลายประเด็น ทั้งประเด็นด้านวงเงินงบประมาณที่ใช้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ที่ระบบการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแบบร้อยละไม่ได้กำหนดตายตัวมีความยืดหยุ่นกว่าการเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบโควตา ด้านจำนวนคนที่จะสามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือน ระบบร้อยละสามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้จำนวนมากกว่าในแต่ละช่วงชั้นตามคะแนนผลประเมินฯ ไม่ได้กำหนดไว้ตายตัว ยืดหยุ่นได้ และด้านการบริหารจัดการงบประมาณในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบร้อยละมีการบริหารจัดการงบประมาณ โดยจ่ายเงินลดหนี้ถัวเฉลี่ยกันไป อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ตามผลการประเมินฯ ของแต่ละคน ทำให้มีเงินเหลือน้อยมาก แต่การเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบโควตาจ่ายเงินตามจำนวนและขั้นที่กำหนดไว้ตายตัว ไม่สามารถปรับเพิ่ม-ลดได้ ทำให้มีเงินเหลือจ่ายจำนวนมาก การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบร้อยละ จึงบริหารจัดการงบประมาณที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึง ความแตกต่างในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ได้ใช้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบโควตา กับข้าราชการ พนักงานของรัฐประเภทอื่น ที่ได้ใช้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบร้อยละ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่เท่าเทียมกัน ได้เปรียบและเสียเปรียบกันในระบบราชการไทย ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมกับพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานของรัฐเช่นเดียวกัน มีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ความเชื่อมั่นศรัทธาในอาชีพราชการ การทำงานเป็นทีม และเกิดความขัดแย้งในกลุ่มองค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนโดยรวม

เทศบาลตำบลเมืองพาน พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียม ความเที่ยงธรรม และได้มาตรฐานเดียวกันในระบบราชการไทย อันจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนเป็นหลัก จึงขอเรียกร้องไปยังประธานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ประธาน กท.จ.ชร. สมาคมสันนิบาตเทศบาล สมาพันธ์ปลัด อบต. สมาคมข้าราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ และกลุ่มองค์กร ที่เกี่ยวข้อง ช่วยกัน ผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานท้องถิ่นจากการเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบโควตา ไปเป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนระบบร้อยละต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิชิต ดวงแสงทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองพาน