

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเพชร (ก.ท.จ.แพร)

ครั้งที่ 8/2553

วันที่ 27 สิงหาคม 2553 เวลา 09.30 น.

ณ ห้องประชุมสภากองค์กรบริหารส่วนจังหวัดเพชร (ชั้น 3)

ผู้มาประชุม

1. นายเตี๊ย	คำศรีรัตน์ ใจ	รองผู้ว่าราชการจังหวัด	
		รักษาราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชร ประธานกรรมการ	
2. นายอุดมย์	ทรงชัยกุล	ปลัดจังหวัดเพชร	กรรมการ
3. นายธนากร	อึ้งฉิตราไฟศาล	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดเพชร	กรรมการ
4. นายอาทิตย์	วงศ์สว่าง	พัฒนาการจังหวัดเพชร	กรรมการ
5. นายณรงค์	ทาอุปวงศ์	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดเพชร	กรรมการ
6. นางมัลลี	ศรีสวัสดิ์	(แทน) คลังจังหวัดเพชร	กรรมการ
7. นายชาคร	ธรรมไชยยากรุ	นายกเทศมนตรีตำบลหนองน้ำใจ	กรรมการ
8. นางสุดใจ	เดือนคง	นายกเทศมนตรีตำบลสูงเม่น	กรรมการ
9. นายจำรัส	กันกาน	ประธานสภากเทศบาลตำบลสอง	กรรมการ
10. นายพันธ์ศักดิ์	ใจเย็น	ประธานสภากเทศบาลตำบลป่าแมต	กรรมการ
11. นางสาวบิวภา	ภู่ตันติกุล	ปลัดเทศบาลตำบลเด่นชัย	กรรมการ
12. นายเจริญสุข	ชุมศรี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
13. นายณอนอม	อินกัน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
14. นายอุดมย์	หนันพงศ์กิตติกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
15. นายสงวน	อินตีดีวงศ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
16. นายพิทักษ์	บุณยเวทย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
17. นายศักดา	ภู่พลับ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
18. นายต่อพงษ์	ทับทิมโต	(แทน) ห้องถินจังหวัดเพชร	เลขานุการ ก.ท.จ.แพร
19. ว่าที่ ร.ต.นพดล	คำสม	หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานบริหารงานบุคคลห้องถิน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถินจังหวัดเพชร	
		ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.แพร	
20. นางสมปราวรณा	ไฟศาลศักดิ์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถินปฏิบัติการ	
		สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถินจังหวัดเพชร	
		ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.แพร	

ผู้ไม่มาประชุม

1. นายนาวิน กันนา ปลัดเทศบาลตำบลร้องกว้าง (ติดราชการ)

20

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

เมื่อกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว นายเสรี คำภีรัชมโน รองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่
รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ ประธานในการประชุม ก.ท.จ.แพร่ ครั้งที่ 6/2553 กล่าวเปิดประชุม
และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

เนื่องจากผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ ติดราชการจึงมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ นายเสรี คำภีรัชมโน¹
รองผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ เป็นประธานในการประชุม ก.ท.จ.แพร่
ครั้งที่ 8/2553

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ก.ท.จ.แพร่ ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2553
ผู้ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ก.ท.จ.แพร่ ครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2553

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่อง เพื่อทราบ

ระเบียบวาระที่ 4.1 เรื่อง การดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้บริหาร

เทศบาลตำบลร้องกวาง จะดำเนินการสอบคัดเลือก พนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้บริหาร
จำนวน 4 ตำแหน่ง โดยจะดำเนินการสอบคัดเลือกในวันที่ 31 สิงหาคม 2553 ดังนี้

1. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ระดับ 6 (นักบริหารงานทั่วไป 6) จำนวน 1 ตำแหน่ง
2. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนและก่อสร้าง ระดับ 6 (นักบริหารงานช่าง 6) จำนวน 1 ตำแหน่ง
3. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข ระดับ 6 (นักบริหารงานสาธารณสุข 6)
จำนวน 1 ตำแหน่ง
4. ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ 6 (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม 6)
จำนวน 1 ตำแหน่ง

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 4.2 เรื่อง การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีการไม่สรุหาดำเนินการ สายงานนักบริหารที่ว่าง

เรื่องเดิม

ด้วย มท. มีหนังสือที่ มท 0809.2/ว1200 ลงวันที่ 20 เม.ย. 2553 แจ้งว่า ได้มีการร้องเรียนเกี่ยวกับ อบจ. เทศบาล และ อบต. หลายแห่ง ที่มีดำเนินการสายงานนักบริหารว่างเป็นเวลานานและมิได้ดำเนินการ สรุหาตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แต่อย่างใด ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานหรือการให้บริการสาธารณะของ อปท. อีกทั้งเป็นข้อจำกัดต่อเส้นทางความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.) ในประชุมครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 17 ก.พ. 2553 มีมติให้ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด ทุกแห่งถือปฏิบัติ และให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแลในเรื่องดังกล่าวอย่างเคร่งครัด จึงได้ซักซ้อมแนวทาง การกำกับดูแลกรณีดังกล่าว ดังนี้

1. การไม่สรุหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่างหรือการละเลยเพิกเฉยการสรุหาตำแหน่งสายงานนักบริหาร ถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อการบริหารงานของ อปท. และระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล จึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ในฐานะผู้กำกับดูแล อปท. ที่จะให้คำแนะนำแก่ อปท. นั้น ให้ดำเนินการสรุหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบริหาร ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว

2. กรณี อปท. ได้ละเลยหรือละเว้นการสรุหาตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง ก็ให้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและดำเนินการตามอำนาจหน้าที่อย่างเข้มงวด ทั้งนี้ หากผู้เกี่ยวข้องเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ก็ให้แจ้งตัวเสงกัดดำเนินการทางวินัยตามฐานความผิดทางวินัย

3. กรณีกระทรวงมหาดไทยตรวจสอบพบว่า อปท. ได้ ละเลยหรือเพิกเฉยการสรุหาตำแหน่งบริหารที่ว่างและจังหวัดมิได้กำชับหรือให้ความสนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในทันที จะถือว่าเป็นความบกพร่อง ของจังหวัด ที่จะถูกพิจารณาโทษตามสมควรแก่กรณี (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ)

ก.ท.จ.แพร์ ในการประชุมครั้งที่ 5/2553 เมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2553 มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการสำรวจตำแหน่งบริหารที่ว่างของเทศบาลในพื้นที่ และรายงานให้ ก.ท.จ.แพร์ ทราบ และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร์ ได้มีหนังสือสำรวจข้อมูลตำแหน่งสายงานนักบริหารที่ว่าง ตามหนังสือจังหวัดแพร์ ที่ พร 0037.2/ว1971 ลงวันที่ 4 มิถุนายน 2553

ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่จังหวัดแพร์ ได้รายงานข้อมูลตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างพร้อมรายงานเหตุผลที่ไม่สรุหานหรือสรุหาแล้วแต่ไม่ได้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม รับทราบ และให้ฝ่ายเลขานุการฯ ก.ท.จ.แพร์ ติดตามการสรุหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง ดังกล่าวและรายงานให้ ก.ท.จ.แพร์ ทราบ

ระเบียบวาระที่ 4.3 เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง การกำหนดគอคตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล

ข้อเห็นใจ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีหนังสือที่ มท 0809.3/ว1546 ลงวันที่ 10 สิงหาคม 2553 เรื่อง ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง การกำหนดគอคตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งว่า คณะกรรมการได้มีมติเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2552 เห็นชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ระบบใหม่(ระบบแห่ง) โดยกำหนดกรอบวงเงินรวมไม่เกินร้อยละ3 และกรอบวงเงินรายบุคคลไม่เกินร้อยละ 6 ในแต่ละรอบการประเมิน และให้ยกเลิกการเลื่อนขั้นเงินเดือนระบบเดิม (ระบบขั้น) ตามมติด้วย คณะกรรมการได้มีมติเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นไป อันมีผลกระทบต่อการกำหนดគอคตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามนัยประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง กำหนดគอคตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 27 มีนาคม 2546 ที่กำหนดให้ใช้หลักเกณฑ์เข่นเดียวกับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ชี้ยังมีการบริหารงานบุคคลในระบบจำแนกตำแหน่ง(ระบบบี) เป็นไปตามหลักเกณฑ์เดิม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 4/2553 เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2553 จึงได้มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง การกำหนดគอคตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 27 มีนาคม 2546 และได้ออกประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง การกำหนดគอคตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นใหม่ สรุปได้ดังนี้

1. การกำหนดគอคตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามนัยมติด้วย คณะกรรมการได้มีมติเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 และจะเป็นหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องกับมติด้วย คณะกรรมการได้มีมติเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2553 และจะเป็นแนวทางที่ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2553 ถัดไป
2. ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2553 ถัดไป

ก.ท. จึงได้ส่งประกาศดังกล่าวเพื่อนำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อทราบ และแจ้งให้เทศบาลถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามนัยข้อ 243 ของประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล สำหรับหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างยังคงถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ และหนังสือสั่งการเข่นเดินตามที่ถือปฏิบัติตาม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

...ระเบียบวาระที่ 5...

ระเบียบวาระที่ 5 เรื่อง เพื่อพิจารณา

ระเบียบวาระที่ 5.1 เรื่อง ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่ง
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เทศบาลตำบลร้องกวาง ขอความเห็นชอบแต่งตั้งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 ราย ได้แก่ นางยุวนรี ศรีสันต์ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา คุณวุฒิบริญญาตรี (คบ.) สาขาวิชาศึกษาปฐมวัย บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำโคลัง สังกัด กองการศึกษา โดยได้รับอัตราค่าตอบแทน 7,940 บาท

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

หนังสือรอมส่งเสริมการประกอบครองส่วนห้องถิน เรื่อง การแต่งตั้งบุคลากรในตำแหน่ง
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรประกอบส่วนห้องถิน ลง. 10 ม.ค. 2551

กรมส่งเสริมการประกอบครองห้องถินพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินงานภายใต้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรประกอบครองส่วนห้องถิน และมาตรฐาน การศึกษา (ขั้นพื้นฐาน) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรประกอบครองส่วนห้องถิน “จึงขอให้องค์กรประกอบครองส่วนห้องถินดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ให้คัดเลือกและแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กภายในศูนย์ฯ ที่มีเด็กเข้ารับบริการภายในศูนย์ฯ ไม่น้อยกว่า 20 คน เป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กให้ครบถ้วนศูนย์ฯ โดยพิจารณาคัดเลือกจากผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1.1 มีประสบการณ์ในการทำงานดูแลพัฒนาเด็กปฐมวัยมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีหนังสือรับรองการปฏิบัติงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานและระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน

1.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษา สาขาวิชาเอกปฐมวัยหรือ อนุบาลศึกษาและมีใบประกอบวิชาชีพครู

1.3 ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการ พัฒนาพนักงานส่วนห้องถินกำหนด

2. เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ เป็นธรรม ให้องค์กรประกอบครองส่วนห้องถินดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดย ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาหรือผู้มีประสบการณ์ในการศึกษาปฐมวัย เป็นประธาน

2.2 ปลัดเทศบาลหรือปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ

2.3 ห้องถินอำเภอ เป็นกรรมการ

2.4 ผู้แทนชุมชนภายใต้เขตองค์กรประกอบครองส่วนห้องถิน เป็นกรรมการ

2.5 ผู้อำนวยการสำนัก/กองการศึกษา หรือนักวิชาการศึกษา หรือ

ผู้ที่รับผิดชอบด้านการศึกษาขององค์กรประกอบครองส่วนห้องถิน เป็นกรรมการและเลขานุการ

...สำหรับศูนย์พัฒนา...

สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ถ่ายโอนจากการศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้ง เจ้าอาวาส/อิหม่าม หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเจ้าอาวาส/อิหม่าม ตามจำนวนที่เหมาะสมร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกด้วย โดยให้คณะกรรมการดังกล่าวคัดเลือกผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1 ใช้หลักเกณฑ์การประเมินโดยวิธีการสอบข้อเขียน หรือวิธีการสัมภาษณ์ หรือใช้ทั้ง 2 วิธีควบคู่กัน ตามแต่ต้องคิดปรึกษาระหว่างกัน ให้ได้คะแนนสูงที่สุดได้รับการคัดเลือก เป็นหัวหน้าศูนย์ฯ ได้ที่มีผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1 มากกว่า 1 คน ให้ผู้ดูแลเด็ก ที่ได้คะแนนสูงที่สุดได้รับการคัดเลือก เป็นหัวหน้าศูนย์ฯ ได้ที่มีผู้ดูแลเด็กที่มีคุณสมบัติตามข้อ 1 เพียง 1 คน จะต้องได้รับคะแนนการประเมินมากกว่าครึ่งหนึ่งจากคะแนนเต็มจึงจะถือว่าได้รับการคัดเลือก จากนั้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด ในการทำสัญญาจ้างผู้ดูแลเด็กผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ฯ เมื่อ ก.จังหวัดเห็นชอบแล้ว จึงออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ดูแลเด็กเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ปฏิบัติหน้าที่ครุภัติอาช่าง) โดยได้รับค่าตอบแทนในอัตราพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติเรียบร้อยละ 7,940 บาท และค่าครองชีพขั้นควรเดือนละ 1,500 บาท จากงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดสรรให้ตั้งแต่วันที่มีคำสั่งจ้าง โดยไม่ให้มีผลก่อนวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2551"

หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0893.4/ว1612 ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2552
เรื่อง การผ่อนผันคุณสมบัติของผู้ดูแลเด็กที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แจ้งว่า เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ดูแลเด็กเป็นจำนวนมากที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษา และได้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจากสำนักงานเลขานุการคุรุสภาแล้ว แต่ยังไม่ได้รับใบประกอบวิชาชีพครู ทำให้ผู้ดูแลเด็กกลุ่มดังกล่าวไม่มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลเด็กกลุ่มดังกล่าว จึงผ่อนผันคุณสมบัติของผู้ดูแลเด็กที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาทุกสาขาแต่ยังไม่ได้รับใบประกอบวิชาชีพครู ให้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเป็นหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้จนถึงปี 2554

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว เทศบาลร้องกวาง ดังกล่าวได้ดำเนินการถูกต้องตาม หลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนดแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ (ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.แพร่เมืองเห็นชอบ วันที่ 27 สิงหาคม 2553)

ระเบียบวารที่ 5.2. เรื่อง ข้อความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล

เรื่องเดิม

ก.ท.จ.แพร่ ใน การประชุมครั้งที่ 10/2552 เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2552 ได้มีมติเห็นชอบ ดังนี้

1. เห็นชอบให้เทศบาลในพื้นที่จังหวัดแพร่ ขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี 2553 (เงินใบอนัส) ยกเว้น เทศบาลเมืองแพร่ ที่ไม่ประสงค์จะขอรับการประเมิน เนื่องจากมีงบประมาณเหลือจ่ายไม่พอที่จะจ่ายเงินใบอนัส

2. ให้เทศบาลที่ขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี 2553 (เงินใบนัด) ดำเนินการตามแบบประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการจนถึงสิ้นปีงบประมาณ 2553 (30 กันยายน 2553) และ รายงานผลการปฏิบัติงานตามมิติและตัวชี้วัดเสนอ ก.ท.จ.เพร พิจารณาภายในเดือนตุลาคม 2553

3. ให้เทศบาลที่ขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี 2553 ให้ดำเนินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ เพื่อใช้ประกอบในการประเมินผลด้วย

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ประกาศ ก.ท.จ.เพร เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่น

สำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2549

ให้เทศบาลที่บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับ พนักงานและลูกจ้างได้มากกว่าที่กำหนดไว้ในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2542 และได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถเสนอขอรับการประเมิน เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลได้ตามเงื่อนไขและ วิธีการ ดังนี้

1. คุณสมบัติของเทศบาลที่มีสิทธิขอรับการประเมิน

เทศบาลที่ผ่านการประเมินการบริหารจัดการที่ดีของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในปีงบประมาณที่แล้วมาโดยได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 และมีวงเงินคงเหลือจาก ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นยังไม่ร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับ การประเมิน

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

1.2 ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

(1) ภายใต้เงื่อนไขของทุกปีให้เทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 1. ทุกแห่ง เสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็น กรณีพิเศษสำหรับพนักงานและลูกจ้างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อรับทราบการประเมิน กรณีเทศบาลตามข้อ 1 แห่งใดมีวงเงินคงเหลือไม่เพียงพอแก่การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอเหตุผลความจำเป็นที่ไม่อาจขอรับการประเมินให้ ก.ท.จ. ทราบด้วย

(2) ให้เทศบาลที่ขอรับการประเมินตามข้อ (1) ดำเนินการตามแบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน โดยเริ่มนับแต่วันที่ 1 พฤษภาคมของ ปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป แล้วดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามมิติที่ 2 โดยให้หน่วยงานหรือสถาบันที่เป็นกลางทำการสำรวจ และรายงานผลการปฏิบัติงานตามมิติและตัวชี้วัดเสนอ ก.ท.จ. เพื่อให้คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการในระดับอำเภอหรือ กิ่งอำเภอที่ ก.ท.จ.แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บ

...(3) ให้คณะกรรมการ...

(3) ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ (2) รายงานและเสนอผลการประเมินต่อ ก.ท.จ.
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

2.2 คณะกรรมการประเมิน

ให้ ก.จังหวัด แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการฯ ประกอบด้วย

1. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จังหวัด ที่ ก.จังหวัดคัดเลือก 1 คน เป็นประธาน
 2. กรรมการผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน ก.จังหวัด ที่ ก.จังหวัดคัดเลือก 1 คน เป็นอนุกรรมการ
 3. ผู้แทนส่วนราชการ 1 คน เป็นอนุกรรมการ
 4. ผู้แทนสถาบันการศึกษา ที่ ก.จังหวัดคัดเลือก 2 คน เป็นอนุกรรมการ
 5. ห้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน 1 คน เป็นอนุกรรมการ
- และเลขานุการ

ให้คณะกรรมการนี้มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเทศบาลตามมติ ตัวชี้วัด และเกณฑ์ค่าคะแนนประเมินแล้วรายงานผลการประเมินให้ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมิน

3. วงเงินประจำปีชนิดตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

3.1 การกำหนดวงเงิน

(1) ให้เทศบาล ที่ผ่านความเห็นชอบการประเมินฯ จาก ก.ท.จ. พร้อม แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประจำปีชนิดตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธานปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ โดยนำเงิน ส่วนที่เหลือจากการนี้ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และผลประจำปีชนิดตอบแทนอื่นไม่สูงกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน มาจัดสรรเป็นประจำปีชนิดตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ ในจำนวนเงินตามผลคะแนนประเมินที่ได้รับโดยคิดคำนวน ดังนี้

$$\text{วงเงินประจำปีชนิดตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ} = (\text{วงเงิน } 40\% \text{ ที่คงเหลือ}) \times (\text{ผลคะแนนประจำปี})$$

100

ทั้งนี้ ให้จ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่วรวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด

(2) อัตราเงินประจำปีชนิดตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษที่ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างได้รับ ต้องไม่เกินอัตราที่กำหนดตามสัดส่วนผลคะแนนประจำปี ประจำปี พลิกและประจำปีที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด ดังนี้

(2.1) คะแนนประจำปีตั้งแต่ 75 คะแนน มีสิทธิได้รับเงินประจำปีชนิดตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษไม่เกิน 3 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

(2.2) คบแหนนประเมินตั้งแต่ 95 คบแหนนขึ้นไปและมีวงเงินคงเหลือจากการนี้ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเพียงพอ อาจเสนอขออนุมัติต่อ ก.ท.จ. เพื่อให้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า 3 เท่า แต่ไม่เกิน 5 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนโดยใช้ฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปีที่ข้อรับประเมิน

3.3 การพิจารณาจ่ายเงิน

(2) ให้คณะกรรมการตามข้อ 3.1 พิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยให้พิจารณาจ่ายตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ 3.1 ลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีของพนักงานหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง หรือตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้างทั่วไปในปีที่ข้อรับประเมิน แล้วจัดทำบันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการตามข้อ 3.1 และรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อตรวจสอบกรณีที่มีการกล่าวหาว่ามีการทุจริตหรือเรียกรับผลประโยชน์ในการกำหนดประยุชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(4) ผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ได้แก่

(2.4) พนักงานหรือลูกจ้างประจำที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีงบประมาณที่ข้อรับประเมินทั้งปี รวม 2 ครั้ง (1 เมษายน และ 1 ตุลาคม) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น สำหรับพนักงานหรือลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่งให้นำการได้รับเงินตอบแทนพิเศษครึ่งขั้น (ร้อยละ 2) และหนึ่งขั้น (ร้อยละ 4) ในปีงบประมาณนั้นมารวมเพื่อประกอบการพิจารณา เช่นเดียวกับกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำด้วย

(2.5) พนักงานจ้างที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีงบประมาณนั้น

(1 ครั้ง) ไม่น้อยกว่า 1 ขั้น

(2.6) พนักงานจ้างทั่วไปที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้นทั้งปี (รวม 2 ครั้ง) ในระดับเดียวไป

ทั้งนี้ ให้รวมถึงพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลที่รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

(5) ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งการให้ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แล้วรายงาน ก.ท.จ. เพื่อทราบ

4. ให้เงื่อนไขและวิธีการตามประกาศนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป

ข้อเสนอ

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการฯ ประจำปี 2553 เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการฯ ประกอบด้วย

1. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. พร 1 คน ที่ ก.ท.จ. พร คัดเลือก

คือ

เป็นประธาน

...2.กรรมการ...

2. กรรมการผู้แทนเทศบาล ใน ก.ท.จ.แพร 1 คน ที่ ก.ท.จ.แพร คัดเลือก คือ.....	เป็นอนุกรรมการ
3. ผู้แทนส่วนราชการ 1 คน คือ	เป็นอนุกรรมการ
4. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา 2 คน ที่ ก.ท.จ.แพร คัดเลือก คือ (1)	
(2)	เป็นอนุกรรมการ
5. ห้องถินจังหวัดหรือผู้แทน	เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
6. หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน และผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.แพร	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
มติที่ประชุม เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการฯ ประกอบด้วย	
1. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.แพร 1 คน ที่ ก.ท.จ.แพร คัดเลือก คือ นายเจริญสุข ชุมศรี ผู้ทรงคุณวุฒิ	เป็นประธาน
2. กรรมการผู้แทนเทศบาล ใน ก.ท.จ.แพร 1 คน ที่ ก.ท.จ.แพร คัดเลือก คือ นายนาวิน กันนา	เป็นอนุกรรมการ
3. ผู้แทนส่วนราชการ 1 คน คือ พัฒนาการจังหวัดแพร	เป็นอนุกรรมการ
4. ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา 2 คน ที่ ก.ท.จ.แพร คัดเลือก คือ	
(1)ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคแพร	เป็นอนุกรรมการ
(2)ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเมืองกราวาส	เป็นอนุกรรมการ
5. ห้องถินจังหวัดหรือผู้แทน	เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
6. หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน และผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.แพร	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ระเบียบวาระที่ 5.3 เรื่อง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

เรื่องเดิม

ก.ท.จ.แพร ใน การประชุม ครั้งที่ 12/2551 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2551 เห็นชอบ
แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

- นายสงวน อินตีชะจวง ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.แพร เป็นประธานอนุกรรมการ
- พัฒนาการจังหวัดแพร เป็นอนุกรรมการ
- จ.ส.อ.ปฏิพล จอมดวง ปลัดเทศบาลตำบลลังชิ้น เป็นอนุกรรมการ
- ส.ต.ท.ทวีสิทธิ์ พัฒนาชัยวัฒน์ ปลัดเทศบาลตำบลแม่คำมี เป็นอนุกรรมการ
- ห้องถินจังหวัดแพร เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
- ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.แพร เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

...ข้อเท็จจริง...

ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่จังหวัดเพร่ ได้ขอความเห็นชอบเดื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับควบ

1. เทศบาลดำเนินลส่วนเรือน ขอความเห็นชอบให้ น.ส.จีรวณิช ปินใจ พนักงานเทศบาล

สามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ 2 อัตราเงินเดือน 7,580 บาท วุฒิการศึกษา ปวส. (การตลาด) ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป) สังกัด กองคลัง เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ 3 อัตราเงินเดือน 7,740 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. เทศบาลดำเนินลป่าแมต ขอความเห็นชอบให้ น.ส.นิตยา เจาะจง พนักงานเทศบาลสามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ 2 อัตราเงินเดือนขั้น 8,540 บาท วุฒิการศึกษา ปวส.(การบัญชี) ปริญญาตรี(การบัญชี) สังกัด กองคลัง เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ 3 อัตราเงินเดือนขั้น 8,890 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. เทศบาลดำเนินลแม่ลานนา ขอความเห็นชอบให้ น.ส.กิตติยา ถินสุข พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ 2 อัตราเงินเดือนขั้น 7,730 บาท วุฒิการศึกษา ปวส.(การบัญชี) ปริญญาตรี(การบัญชี) สังกัด กองคลัง เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี ระดับ 3 อัตราเงินเดือนขั้น 7,940 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมิน จากผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น

4. เทศบาลดำเนินลร้องกว้าง ขอความเห็นชอบให้นายพรัตน์ ป่าดอน พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ 3 อัตราเงินเดือนขั้น 8,890 บาท วุฒิการศึกษา ปวส. (ช่างก่อสร้าง) สังกัด กองช่าง เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ 4 อัตราเงินเดือน 8,990 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. เทศบาลดำเนินลหัวย้อ ขอความเห็นชอบให้ นายเอกรัตน์ บำรุงເອົ້າ พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ 3 อัตราเงินเดือนขั้น 9,270 บาท วุฒิการศึกษา ปวส. (ช่างก่อสร้าง) ปริญญาตรี (วิศวกรรมโยธา) สังกัด กองช่าง เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ 4 อัตราเงินเดือน 9,480 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

✓

6. เทศบาลตำบลป่าเมด ขอความเห็นชอบให้นายบุญเนตร ศรีเมธ พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ 3 อัตราเงินเดือนขั้น 9,470 บาท วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์) ปริญญาโท (รัฐศาสตร์) สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ 4 อัตราเงินเดือน 9,700 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. เทศบาลตำบลแม่จ้ำ ขอความเห็นชอบให้น.ส.ภัคชัยญา หมื่นศรี พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ 3 อัตราเงินเดือนขั้น 8,320 บาท วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (รปศ.) (การปกครองท้องถิ่น) และอบรมคอมพิวเตอร์มาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง สังกัดกองการศึกษา เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ 4 อัตราเงินเดือน 8,320 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนอกรอบดับควบ

1. เทศบาลตำบลซ้อแซ ขอความเห็นชอบให้ น.ส.เรณุกา แพทย์สман พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน ระดับ 4 อัตราเงินเดือน 11,140 บาท วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (เศรษฐศาสตร์) สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน ระดับ 5 อัตราเงินเดือน 11,350 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานฯ เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. เทศบาลตำบลห้วยอ้อ ขอความเห็นชอบให้ น.ส.จิราพัชร หมื่นชุมภู พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ 4 อัตราเงินเดือน 10,190 บาท วุฒิการศึกษา ปวส. (การบัญชี) สังกัด กองคลัง เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ 5 อัตราเงินเดือน 10,190 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานฯ เมื่อวันที่ 9 สิงหาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. เทศบาลตำบลร้องกว้าง ขอความเห็นชอบให้ นางเตือน ไฝฝน พนักงานเทศบาลสามัญ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 5 อัตราเงินเดือน 12,220 บาท วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (ศิลปศาสตร์ การจัดการทั่วไป (บัญชี)) สังกัด สำนักปลัดเทศบาล เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 6 ว อัตราเงินเดือน 12,530 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานฯ เมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

✓

4. เทศบาลตำบลแม่คำมี ขอความเห็นชอบให้ปรับปรุงระดับตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน ระดับ 5 เลขที่ตำแหน่ง 01-0214-001 สังกัดงานทะเบียนราชภรา สำนักปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ทะเบียน ระดับ 6 และขอความเห็นชอบให้นางธีรพา ทิพย์วัน พนักงานเทศบาลสามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ทะเบียน ระดับ 5 อัตราเงินเดือนขั้น 13,690 บาท ภูมิการศึกษา ปวส. (การเงินการคลัง) สังกัดงานทะเบียน ราชภรา สำนักปลัดเทศบาล เลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน ระดับ 6 อัตราเงินเดือน 13,960 บาท งานและส่วนราชการเดิม โดยได้ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติ และประเมินผลงานฯ เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2553 เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ประกาศ ก.ท.จ.พร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ

เทศบาล

ข้อ 179 ข้อ 180 ข้อ 182 ข้อ 183 ข้อ 184 และข้อ 189

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพร เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนและ
แต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 22 มิถุนายน 2547

ฯลฯ

4. การปรับปรุงกำหนดระดับตำแหน่ง

(1) ตำแหน่งในสายงานนายช่างโยธา นายช่างไฟฟ้า นายช่างเครื่องยนต์ นายช่าง เยี่ยนแบบ นายช่างสำรวจ สถาแพทฯ และเจ้าพนักงานโภชนาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 2 ให้กำหนดเป็นตำแหน่ง ระดับ 2-4 หรือ 5 หรือ 6 หรือ 7 ฯ สำหรับตำแหน่ง 7ฯ ให้มีการประเมิน เพื่อปรับปรุงการทำหน้าที่ตำแหน่ง โดยจะต้องไม่สูงกว่าระดับตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง หรือเทียบเท่าที่ตำแหน่งนั้นสังกัด และต้องเป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาล

(2) การกำหนดตำแหน่งในเป็น 7ฯ ให้ดำเนินการได้มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงาน และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและ คุณภาพของงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(3) การพิจารณาปรับระดับตำแหน่งเป็น 7ฯ ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ศึกษาและ วิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาโดยใช้แบบ ประเมินตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (สายงานเริ่มต้นจากระดับ 2) ซึ่งให้สำหรับการปรับระดับ ตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นเป็น 7ฯ เท่านั้น

(4) ในการดำเนินการเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ตาม (3) ในขั้นแรกต้องมีคำบรรยายลักษณะ งานของตำแหน่ง (Job Description) ที่กำหนดไว้เดิมและที่กำหนดใหม่ และหากรายละเอียดของข้อมูล ไม่ชัดเจน อาจต้องศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ตัวพนักงานเทศบาลหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง การสังเกตการณ์ทำงานจริงในพื้นที่ จากการศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานเทศบาล ผู้นั้นรับผิดชอบ หรือโดยวิธีการอื่น ๆ

✓

5. **คุณสมบัติ** การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง 6 ของสายงานนายช่างโยธา นายช่างไฟฟ้า นายช่างเครื่องยนต์ นายช่างเชี่ยนแบบ นายช่างสำรวจ สัตวแพทย์ และเจ้าพนักงานโกรกนาการ ขึ้นดำรงตำแหน่ง 7 ของสายงานนั้น จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(1) เป็นผู้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

(2) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง 1 ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับเกือบกูลได้ และ

(3) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล โดยคุณวุฒิดังกล่าวต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(3.1.) คุณวุฒิ ปวท. หรือ อุนบrixญา (2 ปี) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง 11 ปี

(3.2.) คุณวุฒิ ปวส. หรืออุนบrixญา (3 ปี) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกวานี้ ต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งนายงานที่จะแต่งตั้ง 10 ปี

การนับระยะเวลาขั้นต่ำตามข้อ (3) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานอื่นซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกือบกันตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

(4) ได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 13,960 บาท

(5) เป็นผู้ผ่านการคัดเลือก ด้วยการประเมินผลงานตามวิธีการที่กำหนดสำหรับเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(เลื่อนในล) ตามประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

6. การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศบาลตีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านประเมินของคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน

คณะกรรมการฯ ได้ประชุมเพื่อพิจารณาการขอปรับปรุงตำแหน่งและการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ครั้งที่ 8/2553 เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2553 โดยมีมติเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งและการให้พนักงานเทศบาลดังกล่าวเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามมติของคณะกรรมการฯ

ระเบียบวาระที่ 5.4 เรื่อง ข้อความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลย้าย

ข้าราชการที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

1. เทศบาลตำบลซ่อมแซม ข้อความเห็นชอบให้ นางสาวนันทิกา จิรัญญา พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับ 3 อัตราเงินเดือนขั้น 8,320 บาท คุณวุฒิปริญญาตรี (สาขาวิชาการบัญชี) สังกัดกองคลัง ย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับ 3 อัตราเงินเดือน 8,320 บาท สังกัด กองคลัง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง และบุคคลดังกล่าวเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง นักวิชาการ การเงินและบัญชี ระดับ 3 ลำดับที่ 79 ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวนเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2553 และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี ได้ตรวจสอบบัญชีผู้สอบแข่งขันดังกล่าวแล้วและปรากฏว่าเป็นผู้ที่มีเชื้อและลำดับที่ตรงกับ ประกาศของคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จริง ตามหนังสือที่ นบ 0037.2/92 ลงวันที่ 6 สิงหาคม 2553

2. เทศบาลตำบลแม่จ้ำ ข้อความเห็นชอบให้ นางรุจิรา รินทรสวัสดิ์ พนักงานเทศบาลสามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ 3 อัตราเงินเดือน 8,890 บาท คุณวุฒิ ปริญญาตรี (สาขาวิชาบริหารธุรกิจ) สังกัด กองคลัง ย้ายและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ 3 อัตราเงินเดือน 8,890 บาท สังกัด กองคลัง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง และบุคคลดังกล่าวเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับ 3 ลำดับที่ 2 ตามประกาศเทศบาลตำบลโพน จำนวน จำนวน จังหวัดกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 12 เมษายน 2553 และสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ตรวจสอบบัญชีผู้สอบคัดเลือกดังกล่าวแล้วและปรากฏว่าเป็นผู้ที่ มีเชื้อและลำดับที่ตรงกับประกาศของเทศบาลตำบลโพน จริง ตามหนังสือที่ กส 0037.2/483 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่ฯ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ข้อ 140 ข้อ 141 ข้อ 142 ข้อ 143 ข้อ 144 ข้อ 145 ข้อ 146 ข้อ 147 ข้อ 148 และข้อ 149
หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.1/ว61 ลงวันที่ 12 มกราคม 2547 เรื่อง กำหนดแนวทาง
ปฏิบัติการขอใช้บัญชีการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกเพื่อการย้ายหรือการโอนพนักงานเทศบาล

๔๖๖

1. กรณีการย้ายเมืองเทศบาลมีตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ว่าง และมีพนักงานเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ 3-5 ได้ขึ้นบัญชีการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานเป็นสายงาน ที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ได้ที่เทศบาลอื่นในตำแหน่งเดียวกับที่เทศบาลมีตำแหน่งว่าง กรณีนี้เทศบาลที่มีตำแหน่งว่าง สามารถย้ายพนักงานเทศบาลผู้ที่สอบขึ้นบัญชีไว้ที่แห่งอื่นมาบรรจุแต่งตั้ง โดยไม่ต้องเรียงตามลำดับที่ และแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม โดยให้ประสานกับเจ้าของบัญชีและให้เจ้าของบัญชีรับรองว่าเป็นผู้ที่มีเชื้อในบัญชี

...ผู้สอบแข่งขัน... 

ผู้สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกได้เท่าน เทศบาล ก. มีตำแหน่งบุคลากร ระดับ 3-5 ว่างและมีพนักงานเทศบาล ก. ระดับ 4 ไปสอบคัดเลือกได้ที่ เทศบาล ฯ. ตำแหน่งบุคลากร ระดับ 3-5 กรณีนี้เทศบาล ก. สามารถขอให้บัญชีตำแหน่งบุคลากร ระดับ 3-5 ของเทศบาล ฯ ได โดยไม่ต้องเรียงตามลำดับที่และแต่งตั้งให้ตรงตำแหน่งในระดับ 4 ได เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลของเทศบาล ก. ทั้งนี้สำหรับการย้ายจากผู้สอบคัดเลือกได้ ต้องย้าย ในตำแหน่งที่สอบคัดเลือกได้เท่านั้น จะย้ายเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งอื่นไม่ได้

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ (ก.ท.จ.แพร) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การย้ายหรือโอนพนักงานเทศบาลหรือรับโอนข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้สอบคัดเลือกได้ (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 18 เมษายน 2549

“ข้อ 4 การบรรจุและแต่งตั้งโดยการย้ายหรือโอน สามารถบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ส่วนการบรรจุแต่งตั้งโดยการย้ายหรือการโอนจากการสอบคัดเลือกได้ให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบคัดเลือกได้เท่านั้น โดยให้นับอย่างราชการต่อเนื่องได้”

ฝ่ายเลขฯ ได้ตรวจสอบแล้ว เทศบาลตำบลช่อแฮแม่จ้ำ ได้ดำเนินการถูกต้องตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.แพร มีมติเห็นชอบ (วันที่ 27 สิงหาคม 2553)

ระเบียบวาระที่ 5.5 เรื่อง ขอความเห็นชอบการให้พนักงานเทศบาลโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ข้าราชการอื่น เพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล

1. เทศบาลตำบลลัวองกว้าง ขอความเห็นชอบให้นางอาวีรัตน์ เรียงรอง พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ ระดับ 6 (นักบริหารงานการคลัง ระดับ 6) วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจ การบัญชี) อัตราเงินเดือน 20,590 บาท สังกัดกองคลัง โอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนการคลัง ระดับ 6 (นักบริหารงานการคลัง 6) อัตราเงินเดือน 20,590 บาท สังกัดส่วนการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง โดยเทศบาลตำบลลัวองกว้าง ไม่ขัดข้องที่จะให้โอน(ย้าย) และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาศ ยินดีรับโอน(ย้าย)

2. เทศบาลตำบลแม่จ้ำ ขอความเห็นชอบให้นายกิตติศักดิ์ กองวัน พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ 4 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (สาธารณสุขชุมชน) อัตราเงินเดือน 9,700 บาท สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โอนไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ 4 อัตราเงินเดือน 9,700 บาท สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง โดยเทศบาลตำบลแม่จ้ำ ไม่ขัดข้องที่จะให้โอน และองค์การบริหารส่วนตำบลลาวี ยินดีรับโอน

...3.เทศบาลตำบล...

LQ

3. เทศบาลตำบลซ้อแซ่ ขอความเห็นชอบให้นายชัยธร์ สมใจแสน พนักงานเทศบาล สามัญ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 6 วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (รัฐศาสตร์) อัตราเงินเดือน 14,690 บาท สังกัดสำนักปลัดเทศบาล โอน(ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง บุคลากร ระดับ 6 อัตราเงินเดือน 14,690 บาท สังกัดสำนักงานปลัด องค์กรบริหารส่วนตำบลต้าผามอก อำเภอสอง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง โดยเทศบาลตำบลซ้อแซ่ ไม่มีขัดข้องที่จะให้โอน(ย้าย) และองค์กรบริหาร ส่วนตำบลต้าผามอก ยินดีรับโอน (ย้าย)

4. เทศบาลตำบลหัวยน้ำ ขอความเห็นชอบรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล ราย นายไกรศรี แก้วเสือ ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ ระดับ 3 วุฒิการศึกษา ปวส. (ช่างสำรวจ) อัตราเงินเดือน 9,080 บาท สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลวังพิกุล อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก มาดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธา ระดับ 3 อัตราเงินเดือน 9,080 บาท สังกัดกองช่าง เทศบาลตำบลหัวยน้ำ อำเภอสอง ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลวังพิกุล ไม่มีขัดข้องที่จะให้โอน(ย้าย) และเทศบาลตำบลหัวยน้ำ

ยินดีรับโอน (ย้าย)

5. เทศบาลตำบลเด่นชัย ขอความเห็นชอบ ดังนี้

5.2 รับโอนข้าราชการพลเรือน ราย นายจิรภพ ใจจันทร์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี (แพทย์แผนไทย) อัตราเงินเดือน 8,990 บาท สังกัด สถานีอนามัยตำบลไทรย้อย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเด่นชัย อำเภอเด่นชัย มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ระดับ 3 อัตราเงินเดือน 8,890 บาท สังกัด กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบลเด่นชัย ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง โดยสถานีอนามัยตำบลไทรย้อย สำนักงานอำเภอเด่นชัย ไม่มีขัดข้องที่จะให้โอน และเทศบาลตำบลเด่นชัย ยินดีรับโอน

5.3. รับโอน(ย้าย) ข้าราชการพลเรือน ราย น.ส.สุพัตรา วิรุณ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสรรพากรปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา ปวส. (การบัญชี) ปริญญาตรี (การจัดการทั่วไป) อัตราเงินเดือน 7,350 บาท สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาคลองเตย 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กทม. 13 กรมสรรพากร มาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ 2 อัตราเงินเดือน 7,260 บาท สังกัดกองคลัง เทศบาลตำบลเด่นชัย ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่าง โดยสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาคลองเตย 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กทม. 13 ไม่มีขัดข้องที่จะให้โอน(ย้าย) และเทศบาลตำบลเด่นชัย ยินดีรับโอน(ย้าย)

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ประกาศ ก.ท.จ.พร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545

ข้อ 152 ข้อ 153 ข้อ 154 ข้อ 155 ข้อ 156 ข้อ 157 ข้อ 158 ข้อ 158/1 ข้อ 159
ข้อ 160 ข้อ 161 ข้อ 162 ข้อ 163 ข้อ 164 ข้อ 165 ข้อ 166 ข้อ 167 ข้อ 168 ข้อ 169 ข้อ 170
ข้อ 171 ข้อ 172 ข้อ 173 ข้อ 174 และข้อ 175

...หนังสือสำนักงาน...

หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อ.บต. ที่ มท 0809.2/ว 25 เรื่องแจ้งมติ
คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องคิ้น

" 1. กำหนดแนวทางการโอนและการรับโอนในตำแหน่งเดียวกันหรือกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน
สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับควบหรือขั้นของระดับควบ

สำหรับการย้าย การโอน และการรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนอกรอบควบในสาย
งานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน สามารถกระทำได้ภายใต้เงื่อนไขว่า ต้องสามารถนับระยะเวลาเกือกุลใน
กรณีที่ได้ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกันกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบ
ระยะเวลาตามหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อย้าย โอน และรับโอนให้ดำรงตำแหน่งนอกรอบโดยให้แต่งตั้ง
ด้วยวิธีการประเมินบุคคล ผลการปฏิบัติงานและผลงาน ทั้งนี้ หากมีลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงไม่เหมือนหรือ
คล้ายคลึงกัน ให้ย้าย โอน หรือรับโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับควบเท่านั้น เนื่องจากขาดคุณสมบัติบุคคล
ในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งไม่ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดให้สำหรับแต่ละคุณวุฒิ"

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.พร นิมิตเห็นชอบ (วันที่ 27 สิงหาคม 2553)

ระเบียบวาระที่ 5.6. เรื่อง ข้อความเห็นชอบให้ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล
เลื่อนวิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

เรื่องเดิม

จังหวัดได้รับรวมเอกสารผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงาน
ทางวิชาการ) ของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดที่ยื่นคำขอรับการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือ^{เพิ่มเติม}
เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษและเชี่ยวชาญ ในรอบเดือนตุลาคม 2551 และกรณีเยี่ยวยา (รอบเดือน
เมษายน 2549 – ตุลาคม 2550) นำเสนอกรรมสังเสริมการปักครองห้องคิ้น เพื่อนำส่งผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษา^{เพิ่มเติม}
จากมหาวิทยาลัยของรัฐในฐานะคณะกรรมการการประเมินผลงาน ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ดำเนินการ
ตรวจประเมิน

ข้อเท็จจริง

1. กรมส่งเสริมการปักครองห้องคิ้นแจ้งว่า คณะกรรมการการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ
หน้าที่ได้แจ้งผลการประเมินผลงาน ของข้าราชการ พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาแล้ว โดยมีผู้ผ่านการ
ประเมินจำนวน 3 ราย และให้ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ. นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณา
ให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษตามที่เสนอขอ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1
พฤษภาคม 2552 เป็นต้นไป (ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปักครองห้องคิ้น ที่ มท 0809.4/ว1255 ลงวันที่ 6
กรกฎาคม 2553) ดังนี้

21

ชื่อ - สกุล/ วุฒิการศึกษา	สังกัด โรงเรียน	ตำแหน่ง เลขที่	วิทยฐานะ เงินเดือน ก่อน เลื่อน/ วันดำรงตำแหน่งเดิม	วิทยฐานะ เงินเดือน หลังเลื่อน	ผลการ ประเมินจาก คณะกรรมการฯ	มติ ก.ท.จ. พร
1. นางนลินี กาศเกษม ป.ตรี (เอกชนกรุณ ศาสตร์)	เทศบาล - วัดเมืองแดง	11239-2	ครูชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 25,200 บาท 24 ธ.ค. 2547	ครู ชำนาญการพิเศษ เงินเดือน อันดับ คศ.3 อัตรา 26,470 บาท	ผ่านการ - ประเมิน	เห็นชอบ
2. นางพิมพ์พรรรณ - พรวงศิริแสง ป.ตรี(เอกสังคมศึกษา)	สาวิท เทศบาล บ้านเขตวัน	14125-2	ครูชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 27,200 บาท 24 ธ.ค. 2547	ครูชำนาญการ - พิเศษ เงินเดือน อันดับ คศ.3 อัตรา 28,660 บาท	ผ่านการ - ประเมิน	เห็นชอบ
3. นางกัญญา วังณี ป.ตรี(เอกสังคมศึกษา)	เทศบาลวัด หัวข้าง (ชาวราชการ ร.ร.สาวิท เทศบาล บ้านเขตวัน)	06469-2	ครูชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 28,260 บาท 24 ธ.ค. 2547	ครูชำนาญการ - พิเศษ เงินเดือน อันดับ คศ.3 อัตรา 29,800 บาท	ผ่านการ - ประเมิน	เห็นชอบ

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่า คณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ได้แล่งผลการประเมินผลงาน ของข้าราชการ พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาแล้ว โดยมีผู้ผ่านการประเมินจำนวน 3 ราย และให้ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ. นำเสนองบประมาณการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษตามที่เสนอขอ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2553 เป็นต้นไป (ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท 0809.4/4120 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2553) ดังนี้

ชื่อ - สกุล/ วุฒิการศึกษา	สังกัด โรงเรียน	ตำแหน่ง เลขที่	วิทยฐานะ เงินเดือน ก่อน เลื่อน/ วันดำรงตำแหน่งเดิม	วิทยฐานะ เงินเดือน หลังเลื่อน	ผลการ ประเมินจาก คณะกรรมการฯ	มติ ก.ท.จ. พร
1. นางประทุม - เสนาธิรawan ป.ตรี (ศิลปศาสตร์ บริหารธุรกิจ)	เทศบาล - วัดชัยมงคล	06409-2	ครูชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 33,540 บาท 24 ธ.ค. 2547	ครู ชำนาญการพิเศษ เงินเดือน อันดับ คศ.3 อัตรา 36,020 บาท	ผ่านการ - ประเมิน	

ชื่อ - สกุล/ วุฒิการศึกษา	สังกัด โรงเรียน	ตำแหน่ง เลขที่	วิทยฐานะ เงินเดือน ก่อน เลื่อน/ วันตำแหน่งเดิม	วิทยฐานะ เงินเดือน หลังเลื่อน	ผลการ ประเมินจาก คณะกรรมการฯ	มติ ก.ท.จ. พร
2. นางสิริภัทร ศิริพันธ์ ป.กศ.สูง (พลศึกษา)	เทศบาล - วัดสวาร์ค นิเกศ (ช่วยราชการ ร.ร.เทศบาลวัด เหมืองแดง)	06463-2	ครูชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 31,960 บาท 24 ธ.ค. 2547	ครู ชำนาญการพิเศษ เงินเดือน อันดับ คศ.3 อัตรา 34,050 บาท	ผ่านการ - ประเมิน	
3. นางศุภมา ชุมภูมิวงศ์ ป.ตรี (ครุศาสตร์ เอก คณิตศาสตร์)	เทศบาล วัดเหมืองแดง	12347-2	ครูชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 21,540 บาท 24 ธ.ค. 2547	ครู ชำนาญการพิเศษ เงินเดือน อันดับ คศ.3 อัตรา 22,160 บาท	ผ่านการ - ประเมิน	

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ประกาศ ก.ท.จ.พร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2550

ฯลฯ

5. การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

5.1 คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

- 1) ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่าอย่างได้ย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ
- 2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.3
- 3) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นข้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

5.2 ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามห้วงระยะเวลาดังนี้

1) ระหว่างวันที่ 1- 30 เมษายน ของทุกปี

2) ระหว่างวันที่ 1- 31 ตุลาคม ของทุกปี

5.3 ผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

5.3.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

...5.3.2. ด้านคุณภาพ...

5.3.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การพัฒนาตนเอง
- การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะประ�性งาน

- การออกแบบการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน

5.3.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน โดยพิจารณาจาก

1) ผลการปฏิบัติงาน

- การจัดการเรียนรู้
- การพัฒนาวิชาการ
- ผลที่เกิดกับผู้เรียน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานที่ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอ และอาจพิจารณาจากการปฏิบัติจริงด้วยก็ได้

2) ผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 1 รายการ

การประเมินผลงานทางวิชาการให้ประเมินจากเอกสารรายงานทางวิชาการและอาจให้ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินนำเสนอและตอบข้อซักถามด้วยก็ได้ ในกรณีที่คณะกรรมการประเมินเห็นสมควรให้ปรับปรุงผลงานทางวิชาการ ให้ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินปรับปรุงตามข้อสังเกตภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่ ก.ท.จ.แจ้งมติคณะกรรมการประเมิน แล้วให้นำเสนอคณะกรรมการประเมินชุดเดิมพิจารณา

5.4 เกณฑ์การตัดสิน ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้าน ดังนี้

5.4.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านคุณภาพการปฏิบัติงานผลการประเมินแต่ละด้านต้องได้คะแนนจากการทั้ง 3 คน เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

5.4.2 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

- ผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
- ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65
- คะแนนรวม ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ทั้งนี้ ผู้ที่ผ่านการประเมินในข้อ 5.4.2 จะต้องมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์โดยเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการ และคะแนนรวม

5.5 วิธีการดำเนินการ

5.5.1 ให้พนักงานครุเทคบาลที่ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ปีละ 1 ครั้ง โดยส่งคำขอตามแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ 1 - 30 เมษายน หรือระหว่างวันที่ 1 - 31 ตุลาคม

5.5.2 ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

5.5.3 ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

1) คณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล

- ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นขอรับการประเมิน

- พนักงานครุเทคบาลที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ

ทั้งนี้ ให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ.พิจารณาได้ตามความเหมาะสม

2) คณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตรวจประเมินตามที่ ก.ท. กำหนด เป็นกรรมการ โดยการประเมินผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน 1 ราย ให้มีกรรมการประเมิน 3 คน

5.5.4 ให้คณะกรรมการประเมินบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

5.5.5 การประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และการประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงานให้ดำเนินการพร้อมกัน และให้เสร็จสิ้นภายใน 90 วัน นับตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน หรือวันที่ 31 ตุลาคม ของปีนั้นๆ แล้วแต่กรณี

- กรณีไม่ผ่านการประเมินด้านใดด้านหนึ่งหรือทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอรับการประเมินทราบ เพื่อพัฒนาในการที่จะขอรับการประเมินใหม่

- กรณีผ่านการประเมินทั้งสองด้าน ให้แจ้งผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อตรวจสอบและรับรองแล้วให้เทศบาลนำส่งสำนักงาน ก.ท.จ. ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ผ่านการประเมินตามรอบปีที่เสนอขอ หากไม่ส่งตามกำหนดถือว่าสละสิทธิ์

5.5.6 ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินและการดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด รวมถึงความสมบูรณ์ ถูกต้อง ครบถ้วน ของผลงาน แล้วนำส่งคณะกรรมการประเมินตามที่ ก.ท. กำหนด

✓ ...5.5.7. เมื่อคณะกรรมการ...

5.5.7 เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้นำผลการประเมินเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินที่มีผลการประเมินผ่านเกณฑ์การตัดสินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอขอ

5.6 การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้พนักงานครุเทศบาลที่ผ่านการประเมินตามดัง ก.ท.จ. ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ได้รับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ หรือหากมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้มีผลได้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว สำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อ ๆ ไป สำหรับผู้ที่ยื่นคำขอเดือนเมษายน จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป ส่วนผู้ที่ยื่นคำขอเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

5.7 การพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

ให้ ก.ท. หรือส่วนราชการที่ ก.ท. มอบหมาย ดำเนินการพัฒนาผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะครุชำนาญการพิเศษ ตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ท.กำหนดท้ายหลักเกณฑ์ผลการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ให้นำไปใช้ในการเลื่อนวิทยฐานะได้ภายใน 5 ปี นับแต่วันที่ผู้นั้นสำเร็จหลักสูตรการพัฒนา ก่อนแต่งตั้ง ให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

5.8 การรายงานผลการแต่งตั้ง

ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน 5 วันทำการนับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

กรณีการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนเท่ากับเงินวิทยฐานะ ให้เบิกจ่าย จากระบบประมาณที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดการจัดสร้างให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว สำหรับการแต่งตั้งพนักงานครุเทศบาลที่ผ่านการประเมินผลงาน ตามเกณฑ์ตัดสินที่ ก.ท.กำหนดเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะทั้งกรณีปกติและกรณีพิเศษ ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และให้ได้รับเงินวิทยฐานะ ดังนี้

- วิทยฐานะชำนาญการ	ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ	อัตรา 3,500.-บาทต่อเดือน
- วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ	อัตรา 5,600.-บาทต่อเดือน
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ	อัตรา 9,900.-บาทต่อเดือน
- วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	ให้ได้รับเงินวิทยฐานะ	อัตรา 13,000.-บาทต่อเดือน

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบเอกสารและคุณสมบัติของพนักงานครุเทศบาลดังกล่าวแล้ว เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด สามารถเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยได้รับเงินวิทยฐานะ อัตรา 5,600 บาทต่อเดือน ดังนี้

✓

1. นางนลินี ก้าวเกษม ครุชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 25,200 บาท
เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เงินเดือนอันดับ คศ.3 อัตรา 26,470 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2552
เป็นต้นไป

2. นางพิมพ์พรวน พรมศิริแสตน ครุชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 27,200 บาท
เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เงินเดือนอันดับ คศ.3 อัตรา 28,660 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2552
เป็นต้นไป

3. นางกาญจนा วงศ์นัน ครุชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 28,260 บาท
เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เงินเดือนอันดับ คศ.3 อัตรา 29,800 บาท ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2552
เป็นต้นไป

4. นางประทุม เสนารธรรม ครุชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 33,540 บาท
เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เงินเดือนอันดับ คศ.3 อัตรา 36,020 บาท ตั้งแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2553
เป็นต้นไป

5. นางสิรภัทร ศิริพันธ์ ครุชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 31,960 บาท
เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เงินเดือนอันดับ คศ.3 อัตรา 34,050 บาท ตั้งแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2553
เป็นต้นไป

6. นางศุภมา ชุมภูมิ ครุชำนาญการ เงินเดือน อันดับ คศ.2 อัตรา 21,540 บาท
เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เงินเดือนอันดับ คศ.3 อัตรา 22,160 บาท ตั้งแต่วันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2553
เป็นต้นไป

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ 5.7. เรื่อง ขอความเห็นชอบแต่งตั้งลูกจ้างประจำ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่ขึ้นปรับปรุง

เรื่องดิม

1. เทศบาลตำบลหัวย้อ อ ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ราย
นางภาณี รัตน์เตยรา ตำแหน่งพนักงานพัสดุ อัตราค่าจ้าง 15,260 บาท สังกัดกองคลัง (ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ
งานด้านธุรการ) ุณิการศึกษา บริษัทฯศิลปศาสตร์ สาขาพัฒนาชุมชน (ผ่านการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์
มาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัดกองคลัง

2. เทศบาลตำบลวังชื่น อ ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งลูกจ้างประจำ ราย
นางสาววรารักษณ์ ใจดี ตำแหน่งผู้ช่วยซ่างทุกประเภท อัตราค่าจ้าง 9,590 บาท สังกัดกองซ่าง
(ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านธุรการ) ุณิการศึกษา บริษัทฯศิลปศาสตร์ สาขาวารจัดการทั่วไป (ผ่านการ
ฝึกอบรมคอมพิวเตอร์มาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ สังกัด
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

3. ก.ท.จ.แพร่ ในการประชุมครั้งที่ 12/2552 เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2552 มีมติเห็นชอบให้หารือในเรื่องดังกล่าว ไปยัง ก.ท. ว่าสามารถปรับปูน้ำหนาและลูกจ้างประจำทั้ง 2 ราย ได้หรือไม่

4. ก.ท.จ.แพร่ ในการประชุมครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2553 มีมติเห็นชอบ ดังนี้

4.1. เห็นชอบให้เทศบาลต่ำบลหัวยอ้อและเทศบาลต่ำบลวังชิ้น ปรับปูน้ำหนาและ

ลูกจ้างประจำดังกล่าวได้

4.2. ให้เทศบาลต่ำบลหัวยอ้อและเทศบาลต่ำบลวังชิ้น ดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างประจำดังกล่าวเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ตามข้อ 405 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 และให้เทศบาลทั้ง 2 แห่ง ขอความเห็นชอบในการแต่งตั้งให้ลูกจ้างทั้ง 2 ราย เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ในการประชุม ก.ท.จ.แพร่ ครั้งต่อไป

ข้อกฎหมาย/ระเบียบหลักเกณฑ์

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ นท 0809.5/ว 168 ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2549 เรื่อง การปรับปูน้ำหนาและลูกจ้างประจำ ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ด้วยได้มีข้อหารือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น เกี่ยวกับกรณีลูกจ้างประจำ ซึ่งจ้างไว้ก่อนที่ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างจะบังคับใช้ ว่าสามารถปรับปูน้ำหนาและลูกจ้างประจำได้หรือไม่ และหากปรับปูน้ำหนาและลูกจ้างประจำให้ต้องดำเนินการใดๆ ก็ตาม จึงได้รับค่าจ้างอย่างไร

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ตอบข้อหารือ ดังนี้

1. เนื่องจากมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง บทเฉพาะกาล กำหนดให้ กรณี ลูกจ้าง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อว่างลงในทุกกรณีให้ยุบเลิกตำแหน่ง ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำได้อีก

2. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลูกจ้างประจำซึ่งจ้างไว้ก่อนที่ประกาศมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับพนักงานจ้างจะบังคับใช้ จะแต่งตั้งลูกจ้างประจำดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สามารถกระทำได้โดย การเสนอคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) และแต่กรณี เพื่อขอปรับปูน้ำหนาและลูกจ้างประจำดังกล่าว ให้มีตำแหน่งที่สูงขึ้นในลักษณะงานเดียวกัน เช่น การปรับปูน้ำหนาและลูกจ้างประจำดังกล่าว ให้ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งคือรับถ้วน และเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จึงจะสามารถดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างประจำดังกล่าว เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ตามข้อ 405 ของประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

3. กรณีลูกจ้างประจำตามข้อ 2. ได้รับการปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นแล้ว การให้ลูกจ้างประจำผู้นั้นได้รับค่าจ้าง ให้เป็นไปตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ นท 0809.5/ว 222 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2548 (เรื่องการปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรี) โดยให้ได้รับค่าจ้างในกลุ่มใหม่ในขั้นที่ใกล้เคียงในทางที่สูงกว่าเดิม

**ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 11 พฤษภาคม 2545**

ข้อ 405 การจ้างลูกจ้าง ให้เทศบาลดำเนินการโดยวิธีการคัดเลือกโดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวาระคนี้ อาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ที่ นท 0809.5/ว 91 ลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2552 เรื่อง
ประกาศ ก.จ. ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของ อบจ.และเทศบาล
ได้แจ้งแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

“ กำหนดให้ลูกจ้างประจำขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาล สามารถปรับปรุงตำแหน่งได้ หากลูกจ้างประจำผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน ในหมวดชื่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และองค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลนั้นแล้ว เห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถ ความสามารถในการทำงาน คุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อันจะเป็นประโยชน์แก่องค์กร บริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาลแล้วแต่กรณี โดยการแต่งตั้งดังกล่าว ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แล้วแต่กรณีก่อน ”

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคล
เกี่ยวกับลูกจ้างประจำ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ นท 0809.5/ว 121 ลงวันที่ 14
พฤษภาคม 2553 สรุปได้ดังนี้

“.. การกำหนดให้ลูกจ้างประจำของ อบท. สามารถปรับปรุงตำแหน่งได้ หากลูกจ้างประจำผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนในหมวดชื่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ อบท.ได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลนั้นแล้ว เห็นว่าเป็นผู้มีความสามารถ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง อันจะเป็นประโยชน์แก่ อบท. โดยการแต่งตั้งดังกล่าว จะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากของงานและปริมาณงาน รวมถึงจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างที่มีอยู่ และปฏิบัติงานในลักษณะงาน (ตำแหน่ง) ที่จะปรับปรุงด้วย เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นไปตามความจำเป็นของ อบท.อย่างแท้จริง โดยต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ...”

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลห้วยอ้อ และเทศบาลตำบลลังชิ้น ได้ดำเนินการคัดเลือกลูกจ้างประจำรายดังกล่าวเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่ขอปรับปูรุ่งแล้ว

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เทศบาลตำบลห้วยอ้อ และเทศบาลตำบลลังชิ้น ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบกับลูกจ้างทั้ง 2 ราย เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งให้ลูกจ้างทั้ง 2 ราย เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ที่ขอปรับปูรุ่ง

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.พร มีมติเห็นชอบ (วันที่ 27 สิงหาคม 2553)

ระเบียบวารที่ 5.9 เรื่อง ข้อความเห็นชอบผลการประเมินเกณฑ์การปรับขนาดเทศบาล เป็นขนาดกลาง ของเทศบาลตำบลทุ่งยัง

เรื่องเดิม

1. เทศบาลตำบลทุ่งยัง ได้ขอความเห็นชอบปรับโครงสร้างและระดับตำแหน่งบริหาร ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) เป็นระดับ 8 (ปัจจุบัน นายศิริโตร์ พุทธา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ระดับ 7 อัตราเงินเดือนขั้น 33,540 บาท ภูมิการศึกษา วุฒิศาสตร์ และดำรงตำแหน่งในระดับ 7 เป็นเวลา 6 ปี 7 เดือน มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ระดับ 8)

2. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ ในประชุมครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2553 เห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์การปรับขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ของเทศบาลตำบลทุ่งยัง ดังนี้

- | | |
|------------------------------------------------|-------------------------|
| (1) นายศักดา ภู่พลับ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.พร | เป็นประธานกรรมการ |
| (2) ปลัดจังหวัดแพร่ | เป็นกรรมการ |
| (3) พัฒนาการจังหวัดแพร่ | เป็นกรรมการ |
| (4) นายพันธ์ วินทร์ ผู้นำชุมชนในเขต ทต.ทุ่งยัง | เป็นกรรมการ |
| (5) ห้องถินจังหวัดแพร่ | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (6) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.พร | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2553

ฯลฯ

ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 8 ข้อ 9

...ข้อเท็จจริง...

ข้อที่๗จวิง

คณะกรรมการฯ ได้ประชุมและประมินแกนท์การปรับขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลางของเทศบาลตำบลทุ่งโี้ง เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2553 ผลปรากฏว่า ผ่านการประมิน โดยได้คะแนนร้อยละ 84 (ได้คะแนน 252 คะแนน เทศบาลที่จะกำหนดเป็นขนาดกลางต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือ 210 คะแนน จากคะแนนเต็ม 300 คะแนน)

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.พร มีมติเห็นชอบ (วันที่ 27 สิงหาคม 2553)

ระเบียบวาระที่ 5.10 เรื่อง ข้อความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลเข้าร่วมโครงการเกษตรอาชีวศึกษา ราชการก่อนกำหนด

เทศบาลเมืองแพร ขอความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลเข้าร่วมโครงการเกษตรอาชีวศึกษา ราชการก่อนกำหนด จำนวน 2 ราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

เทศบาลเมืองแพร มีพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลทั้งหมด 176 คน มีกลุ่มเป้าหมาย 99 คน (ร้อยละ 56.25) และมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลร้อยละ 39.89 เทศบาลเมืองแพรสามารถจัดโครงการได้ในกรณีที่ 2 (1) ซึ่งกำหนดผู้เข้าร่วมโครงการได้ร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย(9.9 คน) โดยมีผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการฯ 2 คน และเทศบาลเมืองแพร ได้เสนอผู้เข้าร่วมโครงการ ดังนี้

รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการเกษตรอาชีวศึกษา ราชการก่อนกำหนด

ที่	ชื่อ - สกุล /ตำแหน่ง /สังกัด อัตราเงินเดือน	วัน เดือน ปี เกิด	อายุ	วัน เดือน ปี ที่เข้ารับราชการ	อายุ ราชการ	อายุราชการ ที่เหลือ	หมายเหตุ
1	นางยุวเรศ หม้อกรอง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ สังกัด ร.ร.เทศบาลวัดเหมืองแดง กองการศึกษา อัตราเงินเดือน 33,540 บาท	24 ก.พ.2498	55 ปี 7เดือน 6 วัน	16 พ.ย.2522	30 ปี 10 เดือน 14 วัน	5 ปี	
2	นางสมศรี แจ่มอรุณ ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการ สังกัด ร.ร.เทศบาลวัดเหมืองแดง กองการศึกษา อัตราเงินเดือน 33,540 บาท	21 เม.ย.2499	54 ปี 5เดือน 9 วัน	16 ต.ค. 2524	28 ปี 11เดือน 14 วัน	6 ปี	

หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข

เกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานเทศบาล ปีงบประมาณ พ.ศ.2554 ลงวันที่ 4 สิงหาคม 2553

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดการให้มีการเกษียณอายุก่อนกำหนด เพื่อให้เทศบาลสามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดกับเป็นทางเลือกในการประกอบอาชีพอื่นให้กับพนักงานเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (3) ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ 5/2553 เมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2553 และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแพร่ ใน การประชุมครั้งที่ 7/2553 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2553 มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานเทศบาล ที่มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้ดังต่อไปนี้

1. โครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของพนักงานเทศบาล

1.1. กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานเทศบาล (รวมถึงข้าราชการถ่ายโอน) ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาที่วีคุณ) นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการฯ (วันที่ 30 กันยายน 2553) และต้องมีเวลาราชการเหลือ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตามโครงการ

1.2. เทศบาลที่จะจัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดนี้ จะต้องพิจารณาบทวนบทบาท ภารกิจ วิเคราะห์และสำรวจอัตรากำลังของเทศบาล โดยหากเป็นไปตามกรณีได้กรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ จึงจะจัดให้มีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดได้

กรณีที่ 1 เทศบาลมีอัตรากำลังเกิน (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542) ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1 โดยเทศบาลจะต้องยุบเลิกตำแหน่งผู้เข้าร่วมโครงการฯ เว้นแต่กรณีเป็นตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือหัวหน้าส่วนราชการ

กรณีที่ 2 เทศบาลมีอัตรากำลังเหมาะสมสมกับภารกิจ (มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ 40 ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542) แต่มีประเด็นจำนวนพนักงานเทศบาลสูงอายุ (50 ปีขึ้นไป) หรือมีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมวันที่วีคุณ) มากกว่าร้อยละที่กำหนดของจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมดของเทศบาล ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ดังนี้

(1) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของกลุ่มเป้าหมาย หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1

...(2) มีจำนวน ...

(2) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 15 แต่ไม่ถึงร้อยละ 20 ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ 7.5 ของกลุ่มเป้าหมาย หากจำนวนแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1

(3) มีจำนวนกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ 10 แต่ถึงถึงร้อยละ 15 ให้กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของกลุ่มเป้าหมาย หากจำนวนแล้วมีเศษไม่ถึง 1 ให้ปัดเศษเป็น 1

ทั้งนี้ กรณีที่ 1 และกรณีที่ 2 หากเทศบาลมีเหตุผลความจำเป็นต้องกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการเกินกว่าที่กำหนด ให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็น แล้วเสนอ ก.ท. พิจารณาต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของโครงการฯ

2.1. เพื่อให้เทศบาลสามารถปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้ทันสมัย เหมาะสมกับภารกิจบทบาทของเทศบาลและเป็นไปอย่างคุ้มค่า เต็มศักยภาพ ได้ประโยชน์สูงสุด

2.2. เพื่อให้พนักงานเทศบาล สามารถถ่ายเทอัตรากำลังและสร้างหอตราชำลังที่ขาดแคลนตามที่เทศบาลต้องการ

2.3. เพื่อให้พนักงานเทศบาล มีโอกาสในการเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่น

3.คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

3.1. พนักงานเทศบาล (รวมถึงข้าราชการถ่านย่อน) ที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาที่คุณ) นับถึงวันก่อนออกจากราชการตามโครงการฯ (วันที่ 30 กันยายน 2552) และ ต้องมีเวลาราชการเหลือ 1 ปีขึ้นไป นับตั้งแต่วันที่ออกจากราชการตามโครงการ

3.2. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการ ถูกสอบสวนหรือสอบหาข้อเท็จจริงทางวินัย พิจารณาโทษทางวินัย รายงานการลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย หรือเป็นผู้ต้องหารือจำเลยในคดีอาญา ซึ่งมิใช่ความผิดลุหายหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

3.3. ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะต้องออกจากราชการไม่晚กวันเดียว ตามกฎหมาย เช่น ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอกใจของทางราชการ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นต้น

3.4 ถ้าเป็นผู้อยู่ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ตามสัญญาที่ได้ทำไว้กับเทศบาลในการไปศึกษาฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย จะต้องปฏิบัติราชการชดใช้มาแล้ว ไม่น้อยกว่าระยะเวลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และจะต้องยินยอมชดใช้เงินตามสัญญาผูกพันที่ได้ทำไว้กับราชการสำหรับเวลาที่ยังปฏิบัติราชการชดใช้ไม่ครบ

ทั้งนี้ ผู้จะได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการตามโครงการเกษยณอยุก่อนกำหนด จะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตั้งแต่วันที่ยื่นใบสมัครจนถึงวันที่ ก.ท.จ. หรือ ก.ท. แล้วแต่กรณี อนุมัติให้ออกจากราชการ

✓

4. สิทธิประโยชน์ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ

4.1 ค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อน 8-15 เท่าของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี) ตามเวลาราชการที่เหลือ (ปี) โดยมีสูตรการคำนวณ คือ "เงินก้อน = (8+อายุราชการที่เหลือ (ปี) X เงินเดือนสุดท้ายรวมเงินประจำตำแหน่ง หรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี)" แต่เงินก้อนดังกล่าวสูงสุดต้องไม่เกิน 15 เท่า ของเงินเดือนรวมเงินประจำตำแหน่งหรือเงินวิทยฐานะ (ถ้ามี)

4.2 มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเสมือนพนักงานเทศบาลผู้อุปนายก ราชการด้วยเหตุเกณฑ์อายุ

5. เงื่อนไขการเข้าร่วมโครงการ

5.1. เป็นความสมัครใจของพนักงานเทศบาลกับผู้บริหารเทศบาล

5.2. กรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นพนักงานเทศบาลที่รับเงินเดือนจากงบประมาณของเทศบาล การจ่ายเงินค่าตอบแทนที่เป็นเงินก้อนต้องใช้จากงบประมาณของเทศบาล

5.3. กรณีผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือพนักงานครุที่รับเงินเดือนจากงบประมาณเงินอุดหนุนให้ขอเบิกจ่ายจากงบเงินอุดหนุน

5.4. ผู้ที่ออกจากราชการตามโครงการเกณฑ์อายุก่อนกำหนดไปแล้ว ไม่สามารถบรรจุกลับเข้ารับราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อีก แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสงค์จะสรรหาและ ทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้าง ให้ทำสัญญาจ้างได้ไม่เกิน 1 ปี (โดยไม่มีการต่อสัญญาจ้าง) โดยในการทำสัญญาจ้างต้องเสนอให้ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

5.5. ห้ามพนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน รวมทั้ง พนักงานเทศบาลผู้รับผิดชอบงานหรือโครงการสำคัญของเทศบาล เข้าร่วมโครงการฯ นี้ แต่หากเทศบาล มีเหตุผลความจำเป็นให้เสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ก่อน

6. การยุบเลิกตำแหน่ง

6.1. ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการฯ ดังกล่าว ในกรณีที่ 1 เทศบาล จะต้องยุบเลิกตำแหน่งนั้น ยกเว้นเป็นตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือหัวหน้าส่วนราชการ

6.2. ตำแหน่งที่ว่างเนื่องจากการออกจากราชการตามโครงการฯ ดังกล่าว ในกรณีที่ 2 อาจยุบเลิกตำแหน่ง หรือเทศบาลอาจขอปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นตำแหน่งอื่นที่จำเป็นได้ ยกเว้นตำแหน่งปลัดเทศบาล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือพนักงานครุ ซึ่งเป็นอัตราที่ไม่เกินจำนวนที่พึงมีในโรงเรียนนั้น

7. ขั้นตอนการดำเนินการ

7.1. เทศบาล ที่เข้าเงื่อนไขตามหลักเกณฑ์กรณีที่ 1 หรือกรณีที่ 2 ให้กลุ่มเป้าหมาย (พนักงานเทศบาล อายุ 50 ปีขึ้นไป หรือมีเวลาราชการ 25 ปีขึ้นไป (ไม่รวมเวลาราชการที่วีคูณ) โดยต้องมีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป) ที่ประสงค์เข้าร่วมโครงการเกณฑ์อายุก่อนกำหนด ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามโครงการฯ ภายในวันที่ 5 สิงหาคม 2553

7.2. ให้ผู้เข้าร่วมโครงการที่ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการแล้ว ไม่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ ให้ถอนหนังสือลาออกได้ภายในวันที่ 10 สิงหาคม 2553

20

...7.3. การพิจารณา...

7.3. การพิจารณาให้ความยินยอมของเทศบาลอยู่ในดุลยพินิจของนายกเทศมนตรีที่จะพิจารณาโดยจะต้องพิจารณาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข คุณสมบัติที่กำหนด และต้องคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการให้บริการสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง และสถานการณ์คลังของเทศบาลเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาให้ความยินยอมแล้วให้รายงานหนังสือขอลาออกจากสังกัด ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาภายในวันที่ 10 สิงหาคม 2553

7.4. ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ และจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และพิจารณาให้ความเห็นชอบภายในวันที่ 31 สิงหาคม 2553 สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่เป็นข้าราชการถ่ายโอน หรือพนักงานครูที่รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาแล้ว จะต้องรายงานให้ ก.ท. ภายในวันที่ 3 กันยายน 2553 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

7.5. ให้ ก.ท. ตรวจสอบจำนวนข้าราชการถ่ายโอน หรือพนักงานครูที่ได้รับรายงานจาก ก.ท.จ. และจัดลำดับผู้เข้าร่วมโครงการเรียงจากผู้มีอายุราชการเหลือน้อยกว่าไปมากกว่า

โดยหากมีงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนไม่เพียงพอให้พิจารณาให้ผู้มีอายุราชการเหลือน้อยกว่า เป็นผู้ได้เข้าร่วมโครงการฯ และเมื่อมีมติให้ผู้ใดได้เข้าร่วมโครงการแล้ว ให้แจ้ง ก.ท.จ. เพื่อแจ้งเทศบาลต่อไป

7.6. ให้เทศบาล มีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553

7.7. ให้เทศบาล รวบรวมคำสั่งให้ออกจากราชการ รายงาน ก.ท.จ. เพื่อรายงานให้ ก.ท. ทราบ

7.8. ให้เทศบาลจ่ายเงินค่าตอบแทนเป็นเงินก้อน ให้แก่ผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ออกจากราชการ ตามโครงการฯ โดยการคำนวณค่าตอบแทนให้ใช้เงินเดือน ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 โดยให้จ่ายให้แล้วเสร็จภายในเดือนพฤษจิกายน 2553

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการได้ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง 2 ราย แล้ว ปรากฏว่า เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เห็นควรให้ความเห็นชอบ และเนื่องจากกรณีที่ พนักงานครูเทศบาล จำนวน 2 ราย ซึ่งได้รับเงินเดือนจากเงินอุดหนุน เห็นควรรายงานให้ ก.ท. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุมเห็นชอบให้รายงาน ก.ท. เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่อง อื่น ๆ

นายศักดา ภู่พลับ การประชุม ก.ท.จ. พร้อม ควรจะมีการประชุมสัญจรไปในแต่ละอำเภอ เพื่อจะได้
ผู้ทรงคุณวุฒิ ไปเยี่ยมเยือนเทศบาล ตลอดจนได้รับทราบปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาลด้วย

...ประธาน...

ประธานฯ ให้ฝ่ายเลขานุการฯ ไปพิจารณาดูหากสามารถทำได้ก็ให้จัดทำโครงการเสนอ
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่ พิจารณาต่อไป

นายอุดมย์ หันพงศ์กิตติภูล เรื่องการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาล ฉุกเฉิน และพนักงานจ้างของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ เทศบาล ให้ฝ่ายเลขานุการฯ ได้แจ้งเรื่งรัศคนะอนุกรรมการพิจารณาดำเนินการ
ทางวินัยและการให้ออกจากราชการ พิจารณาให้แล้วเสร็จโดยด่วนด้วย และให้รายงาน
ก.ท.จ.แพร่ ทราบ

ประธานฯ ให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการแล้วเร่งรัดและรายงานผลให้ ก.ท.จ.แพร่ ทราบต่อไป

ประธานฯ คณะกรรมการมีเรื่องอื่นใดที่จะเสนอในที่ประชุมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอขอบคุณทุกท่าน
ขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา 11.00 น.

(ลงชื่อ)สมปราวณा ไพบูลศักดิ์ ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสมปราวณा ไพบูลศักดิ์)

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.แพร่

(ลงชื่อ)ว่าที่ ร.ต.นพดล คำสม ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นพดล คำสม)

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.แพร่

(ลงชื่อ) ต่อพงษ์ ทับทิมโต ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายต่อพงษ์ ทับทิมโต)

หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น
รักษาราชการแทนห้องถินจังหวัดแพร่

เลขานุการ ก.ท.จ.แพร่
