

ลำดับ	เกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด	ผลการประเมิน
๕	ผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดมิติประเมินค่างานตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป	๘๗๓ คะแนน
๖	ก.ท.จ. แต่งตั้งบุคคลที่เห็นสมควรเป็นคณะกรรมการประเมินจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน	<p>ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินตามคำสั่ง ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี ที่ ๓/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๖ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นายจิรวัชร สิงห์ดี ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ๒. นายรุ่งโรจน์ เทือใหม่ แทนนายแพทย์ สาธารณสุข จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๓. นายศุภชัย วิชัยดิษฐ์ นายกเทศมนตรีตำบลท่าทองใหม่ ๔. ท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี
๗	ความคิดเห็น ก.ท.จ.	<p>ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗</p> <p>เมื่อวันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลนครสุราษฎร์ธานีปรับปรุงส่วนราชการจาก "กองคลัง" เป็น "สำนักการคลัง" ได้</p>

ตารางสรุปคะแนนตามตัวชี้วัดการจัดตั้งสำนักการคลัง เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

เกณฑ์ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
๑. มิติปริมาณงาน	๒๕	๒๑
๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	๕	๔
๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ	๕	๔
๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ	๕	๕
๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด	๕	๓
๑.๕ KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	๕	๕
๒. มิติคุณภาพ	๓๐	๒๒
๒.๑ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนรวม	๕	๕
๒.๒ KPI การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ	๕	๕
๒.๓ KPI การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง	๕	๐
๒.๔ KPI การประหยัดพลังงาน	๕	๔
๒.๕ KPI ความโปร่งใส	๕	๓
๒.๖ KPI การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	๕	๕
๓. มิติการพัฒนาองค์กร	๑๕	๑๑
๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กร	๕	๕
๓.๒ KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	๕	๑
๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรม จริยธรรม	๕	๕
รวม	๗๐	๕๔
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๗๗.๑๔
เกณฑ์ผ่าน	๗๐	ผ่าน

ตารางสรุปผลการประเมินมิติที่ ๔ การประเมินค่างาน

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	รายละเอียดองค์ประกอบแต่ละด้าน	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	องค์ประกอบที่ ๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๑๓๕
	องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงานการจัดการ	๑๐๐	๘๕
	องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๘๙
องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา	องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา	๑๐๐	๙๐
	องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๒๗
องค์ประกอบด้านภาวะความรับผิดชอบ	องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๘๕
	องค์ประกอบที่ ๗ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๒๗
	องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๓๕
รวมคะแนนทั้ง ๓ ด้าน ๖ องค์ประกอบ		๓,๐๐๐	๘๗๓
เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ ๔ = ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป			ผ่าน

๒. เหตุผลความจำเป็น

เทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีพื้นที่ความรับผิดชอบ ๖๘.๙๗ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๑๒๔,๖๙๗ คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๕๔) ด้วยเพราะเป็นเมืองเศรษฐกิจภาคใต้ตอนบนและเป็นเมืองท่องเที่ยว มีประชากรอยู่อาศัยหนาแน่น พื้นที่ ในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีเป็นเขตชุมชนเมือง มีการขยายความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจึงมีแนวคิดและนโยบายเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเมืองในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงกำหนดแนวนโยบายออกเป็น ๗ นคร ประกอบด้วย นครท่องเที่ยว นครเศรษฐกิจ นครการศึกษา นครกีฬา นครมรดก และนครร่มเย็น นครสุขภาพ และนครยั่งยืน ตามที่ปรากฏในโครงการต่างๆ ของแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีสามปี (๒๕๕๔ - ๒๕๕๖) ที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก

โครงการพัฒนาต่างๆ ในแผนพัฒนาเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของผู้บริหารได้ ต้องใช้เครื่องมือทางการคลังกำหนดเป็นนโยบายและแผนการคลัง เพราะหากเทศบาลจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลโดยมิได้ดำเนินการควบคู่กับการประเมินขีดความสามารถในการจัดหาเงิน เพื่อนำมาใช้จ่ายในการดำเนินโครงการทั้งหมดผลที่ตามมาคือ เทศบาลไม่สามารถจัดบริการสาธารณะได้ตามแผนที่จัดทำขึ้น เนื่องจากขาดแคลนทรัพยากรทางการเงิน เครื่องมือทางการคลังจึงมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางและจัดลำดับความสำคัญของนโยบายต่างๆ ของผู้บริหาร เช่น การบริหารงบประมาณ การบริหารการจัดเก็บรายได้ การบริหารเงินสะสม การบริหารระบบบัญชี การบริหารพัสดุ การบริหารเงินนอกงบประมาณ ฯลฯ ดังนั้น เพื่อรองรับภารกิจตามโครงการในแผนพัฒนาเทศบาลที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก กองคลังในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณของเทศบาลไม่จำเป็นจะต้องหารายได้ แหล่งที่มาของรายได้ การจัดหาพัสดุๆ เพื่อใช้ในการดำเนินงานโครงการต่างๆ ตลอดจนการเบิกจ่ายงบประมาณและการจัดทำบัญชีและรายงานต่างๆ ตามระเบียบของทางราชการ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงส่วนราชการจาก “กองคลัง” เป็น “สำนักงานคลัง”

๓. ความเหมาะสมด้านการจัดตั้งสำนักงานคลัง

๓.๑ ด้านลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะงานและการบริหารงบประมาณด้านการเงินการคลังในวงเงินกว่า ๘ ๐๐ ล้านบาทแล้วเห็นว่า ระดับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหาเงิน การรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การควบคุมค่าใช้จ่ายงบประมาณ ให้เป็นไปตามระเบียบ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด รวมทั้งงานพัสดุต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง โปร่งใส จึงทำให้หัวหน้าส่วนราชการต้องมีความรู้ในระดับที่สูงมากทางวิชาชีพและเชี่ยวชาญทางการเงินการคลัง เศรษฐศาสตร์ การจัดการทั่วไป ตลอดจนมีการบริหารเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำมากำหนดทิศทางและพัฒนางานด้านการคลังของเทศบาล จนถึงขนาดกำหนดเป็นตำแหน่งในระดับ ๔ ได้

๓.๒ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลตั้งอยู่ในเขตเมืองและมีผู้ประกอบการทางธุรกิจเชิงพาณิชย์หลากหลาย จึงทำให้การจัดเก็บรายได้ และการสร้างความร่วมมือให้ผู้ที่อยู่ในข่ายชำระภาษีให้ความร่วมมือในการชำระภาษีตรงเวลาและถูกต้อง เป็นภาระสำคัญของเทศบาลที่จะทำให้การบริหารด้านการเงินการคลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเทศบาลจึงเน้นการบริการเชิงรุก ได้แก่ รับชำระภาษีเคลื่อนที่ การรับชำระภาษีผ่านทางธนาคารกรุงไทย ได้ทุกสาขาทั่วประเทศ ในการชำระภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย และภาษีบำรุงท้องที่

จากแนวทางดังกล่าวทำให้เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี สามารถจัดภาษีได้เพิ่มมากขึ้น โดยในปี
 - ปี ๒๕๕๕ จัดเก็บได้ ๘๑,๙๕๓,๐๐๖.๙๑ ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๔ จำนวน ๗๕๑,๗๖๑.๘๗ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๒
 - ปี ๒๕๕๖ จัดเก็บได้ ๘๔,๓๘๘,๘๕๒.๗๕ ล้านบาท เพิ่มขึ้นจากปี ๕๕ จำนวน ๒,๔๓๕,๘๔๕.๘๔ ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๗
 ทั้งนี้ ได้เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจอันดีระหว่างผู้เสียภาษีและเทศบาล และการบริการเชิงรุก จนทำให้ยอดจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้นทุกปี ดังตาราง

ต่อไป

ตารางแสดงการจัดเก็บรายได้ส่วนที่องค์กรจัดเก็บเอง ๓ ปีย้อนหลัง

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๕๔	เพิ่ม/ลด จัดเป็นร้อยละ	ปีงบประมาณ ๒๕๕๕	เพิ่ม/ลด จัดเป็นร้อยละ	ปีงบประมาณ ๒๕๕๖	เพิ่ม/ลด จัดเป็นร้อยละ
ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	๖๕,๖๘๔,๖๗๓.๖๙	๖.๐๔	๖๖,๘๑๘,๑๑๐.๒๘	๑.๗๒	๖๗,๕๒๑,๑๔๔.๓๑	๑.๐๕
ภาษีบำรุงท้องที่	๑,๘๒๑,๘๒๓.๓๒	-๕.๔๑	๑,๗๗๘,๘๕๙.๙๘	-๒.๓๕	๑,๗๓๐,๐๐๗.๗๕	-๒.๗๔
ภาษีป้าย	๑๑,๕๔๗,๙๘๓.๐๓	๗.๕๓	๑๑,๒๓๙,๐๕๖.๖๕	-๒.๖๗	๑๒,๔๘๔,๙๐๐.๗๐	๑๑.๐๘
ค่าธรรมเนียมเก็บขยะ	๒,๑๖๖,๗๖๕.๐๐	-๑.๗๘	๒,๑๑๖,๙๘๐.๐๐	-๑.๓๘	๒,๖๕๒,๘๐๐.๐๐	๒๕.๓๑
รวม	๘๑,๒๐๑,๒๖๕.๐๔	๕.๗๔	๘๑,๙๕๓,๐๐๖.๙๑	๐.๙๒	๘๔,๓๘๘,๘๕๒.๗๕	๒.๙๗

๔. ความเหมาะสมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง

การกำหนดโครงสร้างสำนักการคลัง ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างตามที่ ก.ท. แนะนำ คือ มี ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนบริหารการคลัง ส่วนพัฒนารายได้ และส่วนแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ซึ่งส่วนภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นส่วนที่แตกต่างจากโครงสร้างที่ ก.ท. กำหนด โดยเมื่อศึกษาปริมาณงานและคุณภาพงานแล้ว ถือว่าเป็นส่วนที่มีปริมาณงานและคุณภาพสูงมาก ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการจัดเก็บรายได้ของเทศบาล และเป็นข้อมูลสำคัญที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารงานเทศบาลได้ สำหรับการจัดตั้งฝ่ายเป็นไปตามความเหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคลัง

อย่างไรก็ดี กรณีอัตรากำลังที่ขอกำหนดเพิ่มขึ้นจากเดิม ตำแหน่ง ๑๖ อัตรานั้น เห็นว่า

ตำแหน่ง	ความเห็น
<p>ก. ตำแหน่งบริหาร จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรากำลัง</p> <p>๑. ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ๘) ๑ อัตรากำลัง</p> <p>๒. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ๘) ๑ อัตรากำลัง</p> <p>๓. ผู้อำนวยการส่วนแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ๘) ๑ อัตรากำลัง</p> <p>๔. หัวหน้าฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ๗) ๑ อัตรากำลัง</p> <p>๕. หัวหน้าฝ่ายผลประโยชน์จากทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ๗) ๑ อัตรากำลัง</p> <p>๖. หัวหน้าฝ่ายบริการข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (นักบริหารงานคลัง ๗) ๑ อัตรากำลัง</p>	<p>เป็นตำแหน่งที่กำหนดตามโครงสร้างของสำนักการคลังที่ ก.ท. กำหนด ที่จำเป็นต้องมีตำแหน่งบริหาร ในการกำกับดูแล และดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาการคลังของเทศบาล</p> <p>จึงเห็นว่า เหมาะสมแล้ว</p>
<p>ข. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติ ๗ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรากำลัง</p> <p>๑. นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ จำนวน ๒ อัตรากำลัง</p> <p>๒. เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕ จำนวน ๑ อัตรากำลัง</p> <p>๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ จำนวน ๒ อัตรากำลัง</p> <p>๔. นายช่างสำรวจ ๒-๔/๕ จำนวน ๒ อัตรากำลัง</p> <p>๕. นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ จำนวน ๑ อัตรากำลัง</p> <p>เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ ๓-๕/๖ จำนวน ๑ อัตรากำลัง</p> <p>เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓/๔ จำนวน ๑ อัตรากำลัง</p>	<p>ข้อเท็จจริงปรากฏว่าปัจจุบันกองคลังมีอัตรากำลังเพียง ๑ อัตรากำลัง โดยกำหนดสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้น ๑๐ อัตรากำลัง ซึ่งเป็นตำแหน่งและสายงานที่รองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ เมื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นแล้วไม่กระทบกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล</p> <p>จึงเห็นว่า เหมาะสมแล้ว</p>

ข้อเสนอ

เมื่อพิจารณาปริมาณด้านการจัดเก็บภาษี การพัสดุ สถิติการเงินการคลัง ซึ่งมีเนืองงานมากกว่า ๑,๐๐๐ ล้านบาท และมีเพิ่มประสิทธิภาพด้านการคลัง โดยมีรายได้เพิ่มขึ้น ๒,๔๓๕,๘๔๕,๘๔ บาท คิดเป็นอัตราร้อยละ ๒.๔๗ ดังนั้น จึงสมควรปรับจาก “กองคลัง” เป็น “สำนักการคลัง” ได้ แต่รูปแบบโครงสร้างส่วนราชการ เป็นแบบ ๒ ส่วน คือ ส่วนบริหารงานคลัง และส่วนพัฒนารายได้ สำหรับส่วนแผนที่ภาษี นั้น อยู่ระหว่างศึกษาความเหมาะสมรูปแบบ และการกำหนดสายงานผู้รับผิดชอบ ในขั้นนี้จึงเห็นควรชะลอการจัดตั้งส่วนแผนที่ภาษี ไปก่อน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา เห็นชอบให้เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ปรับปรุงส่วนราชการ “กองคลัง” เป็น “สำนักการคลัง” โดยแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนบริหารงานคลัง และส่วนพัฒนารายได้ เพื่อให้การเรียกชื่อส่วนราชการเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

มติที่ประชุม เห็นชอบให้เทศบาลนครสุราษฎร์ธานีปรับปรุงส่วนราชการ "กองคลัง" เป็น "สำนักการคลัง" โดยแบ่งโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนบริหารงานคลัง และส่วนพัฒนารายได้ เพื่อให้การเรียกชื่อส่วนราชการเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ สำหรับส่วนแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินนั้น อยู่ระหว่างศึกษาความเหมาะสมรูปแบบ และการกำหนดสายงานผู้รับผิดชอบ ดังนั้น จึงชะลอการจัดตั้งส่วนแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินไปก่อน และให้เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ประกาศแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยปรับโครงสร้าง "กองคลัง" เป็น "สำนักการคลัง" ตามโครงสร้างที่ ก.ท. กำหนด

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๓.๒๐)

ข้อกำหนด

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ฯ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

ฯลฯ

ข้อ ๓ ให้เทศบาลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒ วรรคสอง (๒) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการ ดังนี้

ก. ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง

- (๑) การคลัง
- (๒) การช่าง
- (๓) การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การศึกษา
- (๕) วิชาการและแผนงาน
- (๖) การประปา
- (๗) การแพทย์
- (๘) การช่างสุขาภิบาล
- (๙) สวัสดิการสังคม

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง"

ฯลฯ

ข้อ ๔ การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็นสำนักหรือกองจะต้องผ่านเกณฑ์เบื้องต้นตามตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติคุณภาพ มิติการพัฒนางาน และมิติการประเมินค่างาน ดังนี้

๔.๑ กรณี "สำนัก" ผ่านคะแนนประเมินเกณฑ์ตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติคุณภาพ งาน มิติการพัฒนางาน รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีคะแนนมิติการประเมินค่างานตั้งแต่ ๗๐ คะแนนขึ้นไป

ข้อ ๕ ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งบุคคลที่เห็นสมควรจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นคณะกรรมการประเมินโดยมีท้องถิ่นจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่ประเมินเกณฑ์ตัวชี้วัดการบริหารราชการของเทศบาลที่ประสงค์ขอจัดตั้งหรือปรับปรุง ส่วนราชการเป็นสำนักหรือกอง และสรุปความเห็นเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาต่อไป

ฯลฯ

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่อง แกไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการและอัตรากำลังของเทศบาลให้สอดคล้องกัน พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความใน ๓.๑ ของข้อ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง" ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"๓.๑ เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ และมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่รับจริง ซึ่งมีได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในกิจการใด โดยต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี และไม่รวมเงินกู้ยืมใดของปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

ฯลฯ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ฯลฯ

ข้อ ๒ เห็นชอบข้อเสนอแนะประกาศกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการภายใน ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

ฯลฯ

๓.๑ กรณีเทศบาลขนาดใหญ่ สำนักการคลัง สามารถกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

๑) ส่วนบริหารงานคลัง (๘)

- ฝ่ายพัสดุและทรัพย์สิน
- ฝ่ายการเงินและบัญชี
- ฝ่ายระเบียบการคลัง
- ฝ่ายสถิติการคลัง

๒) ส่วนพัฒนารายได้ (๘)

- ฝ่ายพัฒนารายได้
- ฝ่ายผลประโยชน์และกิจกรรมพิเศษ
- ฝ่ายแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓) เทศบาลอาจประกาศกำหนดฝ่ายที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณงาน

๓.๒๑ เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ จังหวัดชลบุรี การขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ เป็นระดับ ๙

ต้นเรื่อง

เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ จังหวัดชลบุรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ขอปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘) ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑ ๐๐๒ เป็นระดับ ๙

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. ข้อมูลสภาพทั่วไป

รายการ	เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
๑. โครงสร้างส่วนราชการ	๑) ส่วนร.ขการระดับ "สำนัก" ๑ สำนัก คือ สำนักการคลัง ๒) ส่วนราชการระดับ "กอง" จำนวน ๕ กอง ได้แก่ กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองช่าง กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคม ๓) ส่วนราชการเทียบเท่ากอง จำนวน ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล ๔) อื่นๆ ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน
๒. จำนวนรองปลัดเทศบาลและความรับผิดชอบ	มีจำนวน ๒ อัตรา เป็นระดับ ๘ ทั้ง ๒ อัตรา ปลัดเทศบาล รับผิดชอบ ๓ ส่วนราชการ คือ กองช่าง กองวิชาการและแผนงาน และหน่วยตรวจสอบภายใน รองปลัดคนที่ ๑ ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ ที่เสนอขอปรับปรุง คำสั่งปลัดเทศบาล ที่ ๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ รับผิดชอบ ๑ สำนัก ๒ กอง ได้แก่ ๑) สำนักการคลัง (ยกเว้นการลงนามเช็ค การถอนเงินจากธนาคาร รายงานสถานะการเงิน และการประเมินภาษี ให้กระทำโดยมีปลัดเทศบาลไปราชการ ลา หรือไม่อาจปฏิบัติราชการได้เท่านั้น) ๒) สำนักงานปลัดเทศบาล (ยกเว้นงานบริหารงานบุคคล) ๓) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ เคยรักษาการแทนปลัดเทศบาล ตั้งแต่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ - ๖ มกราคม ๒๕๕๗ และมีคำสั่งปลัดเทศบาลที่ ๗/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๗ รับผิดชอบ ๒ กอง ได้แก่ ๑) สำนักปลัดเทศบาล (ยกเว้นงานบริหารงานบุคคล) ๒) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๓. จำนวนอัตรากำสั่งของเทศบาล	รองปลัดคนที่ ๒ ตำแหน่งเลขที่ ๐๐ ๐๑๐๑-๐๐๓ รับผิดชอบ ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) กองสวัสดิการสังคม ๒) กองการศึกษา ๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๘๗ ราย ๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๕ ราย

รายการ	เทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์				
	๓) พนักงานจ้าง จำนวน ๔๘๒ ราย รวม ๕๙๔ ราย				
๔. จำนวนอัตรากำลังที่ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งกำกับดูแล	หน่วยงาน	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	๑) สำนักการคลัง	๑๕	๒	๓๔	๖๑
	๒) กองสาธารณสุข	๑๔	๗	๒๐๓	๒๒๔
	๓) สำนักปลัดเทศบาล	๑๔	๖	๗๓	๑๐๓
	รวม				๓๘๘
๕. การค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖ ตั้งไว้ ๙๖๗,๖๑๔,๐๐๐ บาท ๒) รายได้รวมเงินอุดหนุนในปี งบประมาณ ๒๕๕๖ จำนวน ๓๘๖,๓๔๓,๘๓๓,๗๑๑ บาท ๓) เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๘๗๖,๓๒๖,๕๗๓,๗๑๑ บาท ๔) รายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๑,๑๖๙,๘๕๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๑๐				
๖. ความเห็น ก.ท.จ.	คณะกรรมการประเมินค่างานฯ เสนอประเมินปรากฏว่าได้คะแนนวิธีการประเมินค่างาน ๙๐๐ คะแนน จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ค่างานในระดับ ๔ กทจ.ชลบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นชอบและมีมติให้เสนอ กท. พิจารณาต่อไป				

สรุปผลการประเมินค่างานตำแหน่งรองปลัดเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์
ที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นจากระดับ ๔ เป็นระดับ ๔
ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	รายละเอียดองค์ประกอบแต่ละด้าน	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	องค์ประกอบที่ ๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๑๓๕
	องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงานการจัดการ	๑๐๐	๙๐
	องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๙๐
องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา	องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา	๑๐๐	๙๐
	องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๓๕
องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ	องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๙๐
	องค์ประกอบที่ ๗ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๓๕
	องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๓๕
รวมคะแนนทั้ง ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบ		๑,๐๐๐	๙๐๐
เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ ๔ = ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป			ผ่าน

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า รองปลัดเทศบาลเทศบาลเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ รับผิดชอบส่วนราชการ ๑ สำนัก ๒ กอง ประกอบกับเป็นเทศบาลนคร และมีรายได้ที่ต้องบริหารจัดการมากถึง ๔๐๐ ล้านบาท โดย ก.ท.จ.ชลบุรี พิจารณาแล้วเห็นว่าสมควรกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ ได้โดยถือเป็นผู้ที่เห็นว่า ตำแหน่งนี้จะต้องกำกับดูแลความรับผิดชอบส่วนราชการอย่างน้อย ๑ สำนัก ๒ กอง ตามที่เสนอขอ

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ เป็นระดับ ๙ ได้ โดยถือเป็นผู้ที่เห็นว่า ตำแหน่งนี้จะต้องกำกับดูแล ความรับผิดชอบส่วนราชการอย่างน้อย ๑ สำนัก ๒ กอง ตามที่เสนอขอ

มติที่ประชุม เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ จากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ ได้ โดยถือเป็นผู้ที่เห็นว่า ตำแหน่งนี้จะต้องกำกับดูแลความรับผิดชอบส่วนราชการอย่างน้อย ๑ สำนัก ๒ กอง ตามที่เสนอขอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๓.๒๑)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาล และการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๐ กำหนดว่าการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ในเทศบาลขนาดใหญ่ ให้กำหนดรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ หรือ ๘ หรือ ๗ ได้ จำนวน ๒ - ๔ คน หากเป็นระดับ ๙ ต้องวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานให้ ก.ท. เห็นชอบก่อน โดย ก.ท.จ. ทำความเห็นเสนอสำหรับระดับ ๘ หรือ ๗ ให้ ก.ท.จ. เห็นชอบ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว๗๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ให้มีระดับสูงขึ้นจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ กำหนดแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลให้มีระดับสูงขึ้น และให้ถือเป็นข้อผูกพันในการมอบหมายงานให้รองปลัดเทศบาลจะต้องรับผิดชอบงานของส่วนราชการตามที่เสนอขอ

๓. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔ มีมติว่า
ว่า

๓. กรณีเทศบาลขนาดใหญ่

ปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลได้ไม่เกิน ๓ อัตรา ดังนี้

๓.๑ กำหนดตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๘ ได้ไม่เกิน ๓ อัตรา โดยไม่ให้กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๗ เพิ่ม

๓.๒ กำหนดตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๙ ได้ไม่เกิน ๑ อัตรา อีก ๒ อัตรา ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๘ เว้นแต่เข้าเงื่อนไขเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ ได้ ๒ อัตรา

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ มีมติว่า กรณีเทศบาลกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๙ ได้ก็ต่อเมื่อเทศบาลนั้น มีหัวหน้าส่วนราชการระดับ ๙ ภายใต้การแบ่งงานความรับผิดชอบที่เหมาะสมโดยความเห็นชอบของ ก.ท

๓.๒๒ เทศบาลเมืองสระบุรี ขอปรับปรุงส่วนราชการจาก “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” เป็น “สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม”

เรื่องเดิม

๑. เทศบาลเมืองสระบุรี ขอปรับปรุงส่วนราชการจาก “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” เป็น “สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” โดยได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น ๒ ส่วน ๕ ฝ่าย ๒๐ งาน โดยขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๔๐ อัตรา ซึ่งเดิมมีจำนวน ๓๖ อัตรา แยกเป็นตำแหน่งผู้บริหาร ๘ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ ๓๒ อัตรา

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
ตำแหน่งบริหาร		สายงานผู้ปฏิบัติ	
กรอบ	อัตรารว่าง	กรอบ	อัตรารว่าง
๔	ไม่มี	๓๒	๓๖

โครงสร้างสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
ตำแหน่งบริหาร		สายงานผู้ปฏิบัติ	
กรอบ	อัตรารว่าง	กรอบ	อัตรารว่าง
๘	๔	๓๒	๓๕

๒. อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบในหลักการว่า กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลเมืองสระบุรี มีปริมาณงานและค่างานเหมาะสมที่จะจัดตั้งเป็นสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้ เนื่องจาก ก.ท.จ. สระบุรี ได้ประเมินตัวชี้วัดมิติปริมาณงาน ๒๓.๒๕ คะแนน มิติคุณภาพ ๒๔.๗๕ คะแนน มิติการพัฒนาองค์กร ๑๓.๗๕ คะแนน รวมเป็น ๖๑.๗๕ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๑ ซึ่งผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๗๐ และมีค่างาน ได้คะแนน ๘๓๔.๕๐ คะแนน ซึ่งผ่านเกณฑ์ ๗๖๐ คะแนน ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด โดยมีข้อสังเกต ดังนี้

๒.๑ ภารกิจด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากเป็น ชุมชนเมือง แต่การนำเสนอไม่ปรากฏข้อมูลเชิงสถิติที่เป็นรูปธรรม จึงขอให้เพิ่มเติมหรือสรุปภารกิจ เช่น พื้นที่ ๒๐.๑๓ ตร.กม. แยกเป็นพื้นที่ที่อยู่อาศัย หมู่บ้านจัดสรร หอพัก การค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ จำนวนร้านอาหาร และแผงลอย ปริมาณขยะมูลฝอยและความสามารถในการกำจัด เป็นต้น

๒.๒ ให้จัดทำตารางเปรียบเทียบโครงสร้างและอัตรากำลัง ก่อน - หลัง การปรับปรุงเป็นสำนัก

๒.๓ ในกรณีอัตรารว่างมีจำนวนมาก ให้จัดทำแผนการบริหารงานอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ

๒.๔ ในครั้งต่อไปขอเชิญผู้แทนเทศบาล ชี้แจงและเพื่อตอบประเด็นข้อซักถามด้วย

ข้อพิจารณา

อ.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. ตารางสรุปคะแนนตามตัวชี้วัดการจัดตั้งสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

เกณฑ์ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
๑. มิติปริมาณงาน	๒๕	๒๓.๒๕
๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	๕	๔.๒๕
๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ	๕	๔
๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ	๕	๕
๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด	๕	๕
๑.๕ KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	๕	๕
๒. มิติคุณภาพ	๓๐	๒๕.๗๕
๒.๑ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	๕	๔
๒.๒ KPI การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ	๕	๔
๒.๓ KPI การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง	๕	๔.๒๕
๒.๔ KPI การประหยัดพลังงาน	๕	๓
๒.๕ KPI ความโปร่งใส	๕	๔.๕
๒.๖ KPI การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	๕	๕
๓. มิติการพัฒนาองค์กร	๑๕	๑๓.๗๕
๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กร	๕	๔.๒๕
๓.๒ KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	๕	๕
๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรม จริยธรรม	๕	๔.๕
รวม	๗๐	๖๑.๗๕
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๘๘.๒๑
เกณฑ์ผ่าน	๗๐	ผ่าน

ตารางสรุปผลการประเมินมิติที่ ๔ การประเมินค่างาน

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	รายละเอียดองค์ประกอบแต่ละด้าน	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	องค์ประกอบที่ ๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๑๒๐.๗๕
	องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงานการจัดการ	๑๐๐	๘๓
	องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๘๔.๒๕
องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา	องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ปัญหา	๑๐๐	๘๐.๒๕
	องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๓๓
องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ	องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๘๖.๒๕
	องค์ประกอบที่ ๗ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๒๓
	องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๒๖
รวมคะแนนทั้ง ๓ ด้าน ๖ องค์ประกอบ		๑,๐๐๐	๘๓๔.๕
เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ ๔ = ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป			ผ่าน

๒. เหตุผลความจำเป็น

เทศบาลเมืองสระบุรี เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีพื้นที่ความรับผิดชอบ ๒๐.๑๓ ตารางกิโลเมตร มีประชากรทั้งหมด ๖๒,๘๒๖ คน ด้วยเพราะเทศบาลตั้งอยู่ในเมืองสระบุรี พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่อยู่อาศัย หมู่บ้านจัดสรร หอพัก และอาคารชุดจำนวนมาก มีแหล่งพาณิชย์กรรมเกิดขึ้นมากมาย การจราจรเริ่มแออัด มีขยะมูลฝอยและขยะอันตรายจากครัวเรือนเพิ่มมากขึ้น เกิดปัญหาน้ำเน่าเสียจากครัวเรือน ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองลดน้อยลง มีร้านอาหารและแผงลอยจำหน่ายอาหารในท้องทางสาธารณะเกิดขึ้นมากมาย มีความแออัดของสถานบริการด้านสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้นเนื่องจากมีผู้ป่วยไปรับบริการจำนวนมาก เทศบาลเมืองสระบุรี จึงมีแนวคิดที่จะพัฒนาเทศบาลให้เป็นเป็นศูนย์การรักษายาบาลชั้นปฐมภูมิที่มีคุณภาพ ให้บริการสาธารณสุขเชิงรุก ดำเนินการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ให้ประชาชนในเขตเทศบาลได้บริโภคอาหารที่ปลอดภัย และมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรบุคคลและระบบบริการอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานท้องถิ่น ดังวิสัยทัศน์ “เป็นหน่วยงานคุณภาพ มีมาตรฐานด้านบริการสุขภาพ และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม” การบรรลุนโยบายและวิสัยทัศน์ดังกล่าวได้อาจได้ว่า กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข และการจัดการสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า ฉะนั้น เพื่อรองรับภารกิจตามนโยบายดังกล่าว ที่มีโครงการเพิ่มขึ้นจำนวนมากนั้น จึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการบริหารจัดการภายในจาก “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” ที่มีอยู่เดิมจัดตั้งเป็น “สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” เพื่อให้โครงสร้างและอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานและความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาลเมืองสระบุรี มีความก้าวหน้าในสายงาน มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เป็นอย่างสูง เพื่อนำไปจัดการกับกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อันจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

๓. ความเหมาะสมด้านการจัดตั้งสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ ด้านลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจของงานมากมาย ต้องดูแลมีพื้นที่ความรับผิดชอบ ๒๐.๑๓ ตารางกิโลเมตร ประชาชนในพื้นที่จำนวนมากถึง ๖๒,๘๒๖ คน ภารกิจของงานมีความหลากหลายซับซ้อน บริหารโครงการ ๗๖ โครงการ มีงบประมาณมากถึง ๒๗,๖๑๗,๔๐๐ บาท ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีความเชี่ยวชาญในสายงาน มีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาเทศบาลให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน จึงสมควรกำหนดเป็นสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้

๓.๒ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลเมืองสระบุรี เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีภารกิจที่กำหนดโดยกฎหมาย และภารกิจเร่งด่วนที่กำหนดโดยนโยบายรัฐบาล ได้แก่ ปัญหาเสด็จติด ปัญหาโรคระบาดตามฤดูกาล ปัญหาแหล่งเสื่อมโทรม ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มลพิษจากขยะมูลฝอย น้ำเสีย ฝุ่นละออง เสียง ฯลฯ ปัญหาด้านสาธารณสุข จะมีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการตั้งแต่เกิดจนตาย และปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม จะมีโครงการ/กิจกรรมในการแก้ไขปัญหามลภาวะทางอากาศ น้ำ ดิน ซึ่งแต่ละโครงการ/กิจกรรมจะมีการนำข้อมูล ข้อเท็จจริงของปัญหาในพื้นที่มาดำเนินการ จัดทำแผนโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ และในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ ทำให้เทศบาลเมืองสระบุรี เป็นที่ยอมรับจากทั้งภาครัฐและเอกชน จนได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย เช่น

- รางวัลสุดยอดตลาดที่พัฒนาและรักษามาตรฐานตลาดสดน่าซื้อ ๑ ทศวรรษ จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕
- รางวัลตลาดสดน่าซื้อระดับดีมาก (๕ ดาว) ตลาดสดประเภท ๑ เป็นเวลา ๕ ปี ติดต่อกัน (พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๕) จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. ๒๕๕๕
- รางวัลชนะเลิศสุดยอดสิ่งแวดล้อมสาธารณะ ระดับเขต ๒ จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. ๒๕๕๐

- รางวัลโล่เกียรติคุณ ๖ ดาว ในการบริหารจัดการขยะและของเสียอันตราย จาก กรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในปี พ.ศ. ๒๕๕๓ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้งสิ้น ๕ สมรรถนะ และในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งสิ้น ๖ สมรรถนะ

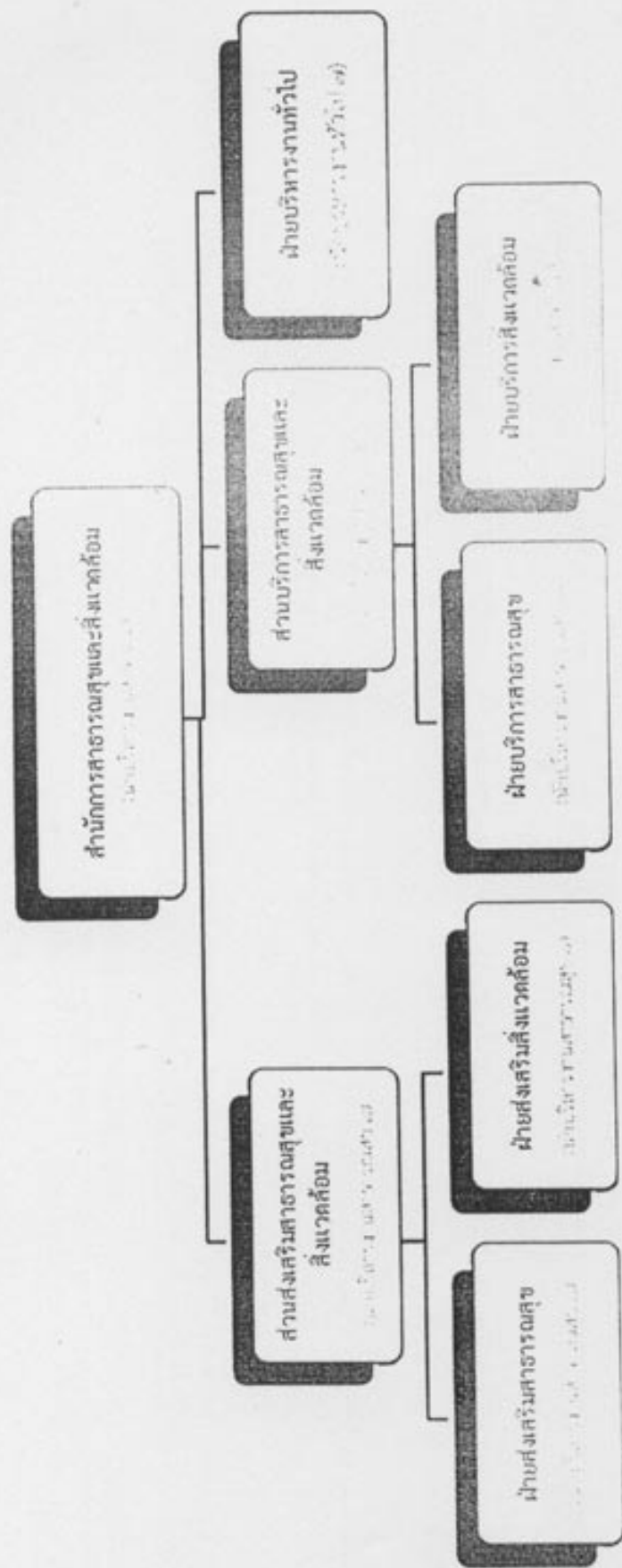
ความสำเร็จการบริหารงานโดยมีกิจกรรมและการดำเนินงานครบทุกกลุ่มเป้าหมายและการ ได้รับรางวัลการบริหารจัดการจากองค์กรต่าง ๆ ถือได้ว่า กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในเกณฑ์ดีจนถึงขนาดปรับโครงสร้างเป็นสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้

๔. ความเหมาะสมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง

ก.ท. ได้กำหนดข้อเสนอแนะโครงสร้างสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมได้แล้ว ตาม หนังสือสำนักงาน ก.ท. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๓/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ กล่าวคือ สำนักสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ

ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	และส่วนบริการสาธารณสุข
ประกอบด้วย	ประกอบด้วย
กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	กลุ่มงานบริการการแพทย์
กลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค	กลุ่มงานบริการสิ่งแวดล้อม
กลุ่มงานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	กลุ่มงานบริการสาธารณสุข
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	

ดังนั้น การที่ ทม.สระบุรี ขอกำหนดส่วนราชการเป็น ๒ ส่วน ๕ ฝ่าย เห็นว่า อยู่ในกรอบมาตรฐาน ที่ ก.ท. กำหนด จึงเห็นควรกำหนดโครงสร้างสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ดังนี้



ทั้งนี้ ให้เทศบาลเมืองสระบุรี โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ประกาศแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยปรับโครงสร้าง "กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม" เป็น "สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม" ตามโครงสร้างที่ ก.ท. กำหนด สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้เทศบาลปรับเกลี้ยจากตำแหน่งว่างเพื่อมิให้เป็นภาระด้านงบประมาณ ยกเว้นมีกรณีจำเป็นก็ให้ขอกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติต่อ ก.ท.จ. สระบุรีตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงส่วนราชการ "สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม" ได้
๒. ให้เทศบาลเมืองสระบุรี โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ประกาศแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยปรับโครงสร้าง "กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม" เป็น "สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม" ตามโครงสร้างที่ ก.ท. กำหนด สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้เทศบาลปรับเกลี้ยจากตำแหน่งว่างเพื่อมิให้เป็นภาระด้านงบประมาณ ยกเว้นมีกรณีจำเป็น ก็ให้ขอกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติต่อ ก.ท.จ. สระบุรี ตามความเหมาะสมต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบตามความเห็นที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๓.๒๒)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลฯ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

ฯลฯ

ข้อ ๓ ให้เทศบาลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒
วรรคสอง (๒) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการ ดังนี้

ก. ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง

- (๑) การคลัง
- (๒) การช่าง
- (๓) การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๔) การศึกษา
- (๕) วิชาการและแผนงาน
- (๖) การประปา
- (๗) การแพทย์
- (๘) การช่างสุขาภิบาล
- (๙) สวัสดิการสังคม

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง"

ฯลฯ

ข้อ ๔ การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็นสำนักหรือกองจะต้องผ่านเกณฑ์เบื้องต้นตาม
ตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติคุณภาพ มิติการพัฒนางาน และมิติการประเมินค่างาน ดังนี้

๔.๑ กรณี "สำนัก" ผ่านคะแนนประเมินเกณฑ์ตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติ
คุณภาพงาน มิติการพัฒนางาน รวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และมีคะแนนมิติการประเมินค่างานตั้งแต่ ๗๖๐
คะแนนขึ้นไป

ข้อ ๕ ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งบุคคลที่เห็นสมควรจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็น
คณะกรรมการประเมินโดยมีท้องถิ่นจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง
ตามวรรคหนึ่ง มีหน้าที่ประเมินเกณฑ์ตัวชี้วัดการบริหารราชการของเทศบาลที่ประสงค์ขอจัดตั้งหรือปรับปรุง ส่วน
ราชการเป็นสำนักหรือกอง และสรุปความเห็นเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาต่อไป

ฯลฯ

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่อง แก้อัปเดตหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการและอัตรากำลังของเทศบาลให้สอดคล้องกัน พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความใน ๓.๑ ของข้อ ๓ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงาน
เทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น "สำนัก" หรือ "กอง" ลงวันที่ ๔ กันยายน
๒๕๕๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"๓.๑ เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ และมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่รับจริง ซึ่งมีได้กำหนด
วัตถุประสงค์เพื่อใช้ในกิจการใด โดยต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี และไม่รวมเงินกู้ยืมใด
ของปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป

ฯลฯ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง ขออนุญาตแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ฯลฯ

ข้อ ๒ เห็นชอบขออนุญาตประกาศกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการภายใน ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

ฯลฯ

๓.๑ กรณีเทศบาลขนาดใหญ่ สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สามารถกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

๑) ส่วนส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๘)

- กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ
- กลุ่มงานป้องกันและควบคุมโรค
- กลุ่มงานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๒) ส่วนบริการสาธารณสุข (๘)

- กลุ่มงานบริการการแพทย์
- กลุ่มงานบริการสิ่งแวดล้อม
- กลุ่มงานบริการสาธารณสุข

๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานธุรการ งานการเงินและบัญชี

๔) เทศบาลอาจประกาศกำหนดฝ่ายที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคุณภาพ

และปริมาณงาน

๓.๒๓ การปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรสนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา

ต้นเรื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณ งบเงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนการจัดการศึกษา (เงินเดือนครู และค่าจ้างประจำ) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นเงินเดือนอัตราใหม่สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งการโรง จำนวน ๗๐๐ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ (บุคลากรสนับสนุนการสอน) จำนวน ๒๐๐ อัตรา

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.ด้านโครงสร้างฯ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้รับการจัดสรรงบประมาณ งบเงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนการจัดการศึกษา (เงินเดือนครู และค่าจ้างประจำ) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นเงินเดือนอัตราใหม่สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งการโรง จำนวน ๗๐๐ อัตรา ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับการจัดสรรครั้งแรกเพื่อสนับสนุนภารกิจจัดการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในการจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรที่เหมาะสม และเป็นธรรม ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดตำแหน่งการโรง(พนักงานจ้างทั่วไป) เป็นบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา พร้อมกำหนดจำนวนตำแหน่งตามอัตราส่วนดังนี้ (รายละเอียดตามร่างประกาศ ก.ท. แนบท้ายวาระ)

- สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องไม่เกิน ๑๒ ห้อง	มีการโรงได้ ๑ คน
- สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๑๓ - ๒๔ ห้อง	มีการโรงได้ ๒ คน
- สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๒๕ - ๓๖ ห้อง	มีการโรงได้ ๓ คน
- สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๓๗ - ๔๘ ห้อง	มีการโรงได้ ๔ คน
- สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๔๙ ห้องขึ้นไป	มีการโรงได้ ๕ คน

ข้อเสนอ

เห็นควรให้ความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งการโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) เป็นบุคลากรในสถานศึกษา ประเภทบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ตามอัตราส่วนที่เสนอข้างต้น

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

เอกสารประกอบการพิจารณาราวาระที่ ๓.๒๓

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้กำหนดเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล (สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานการสอน) และบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล

“๓. บุคลากรในสถานศึกษา กำหนดให้มีพนักงานครู ๒ สายงาน และบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ดังนี้

๓.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๒ สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และ ครู

๓.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้แก่

- กลุ่มตำแหน่งการเงิน/บัญชี/พัสดุ
- กลุ่มตำแหน่งธุรการ/บันทึกข้อมูล
- กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ/อนามัยโรงเรียน
- กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์/สื่อดัดทัศนศึกษา

ฯลฯ

๒. ประกาศ ก.ท เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

“ข้อ ๑ ในมาตรฐานทั่วไปนี้

“พนักงานจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไปนี้ โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาล เพื่อปฏิบัติงานให้กับเทศบาลนั้น

“พนักงานจ้างทั่วไป” หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานและมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้นๆไม่เกิน ๑ ปี

“พนักงานจ้างตามภารกิจ” หมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล”

ฯลฯ

ข้อ ๘๓ ในกรณีที่อัตราลูกจ้างตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างของเทศบาลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีการอัตรากำลังพนักงานจ้าง และเทศบาลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี”

- ร่าง -

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากร
สนับสนุนการสอนที่สังกัดสถานศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๓) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และข้อ ๒ วรรคสอง แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ สิงหาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติให้กำหนดตำแหน่งภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) เป็นบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรสนับสนุนการสอน(พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณปัจจุบัน ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกความตามข้อ ๓ และข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรสนับสนุนการสอน(พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ และให้ใช้ข้อความดังต่อไปนี้แทน

“๓. บุคลากรในสถานศึกษา กำหนดให้มีพนักงานครูเทศบาล บุคลากรสนับสนุนการสอน และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ดังนี้

- ๓.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ๓.๒ สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และ ครู
- ๓.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้แก่
 - (๑) กลุ่มตำแหน่งการเงิน / บัญชี / พัสดุ
 - (๒) กลุ่มตำแหน่งธุรการ / บันทึกข้อมูล
 - (๓) กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ / อนามัยโรงเรียน
 - (๔) กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์ / ใสตทัศน์ศึกษา
- ๓.๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป) ได้แก่ ภารโรง

๔. เกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่ง

๔.๑ กรณีที่ ๑ สถานศึกษาที่มีนักเรียน ๑๒๐ คน ลงมา

ตำแหน่ง	นักเรียน ๒๐	นักเรียน ๒๑-๔๐	นักเรียน ๔๑-๖๐	นักเรียน ๖๑-๘๐	นักเรียน ๘๑-๑๐๐	นักเรียน ๑๐๑-๑๒๐
๑. สายงานบริหารสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	๑	๑
๒. สายงานการสอน	๑	๒	๓	๔	๕	๖
๓. บุคลากรสนับสนุนการสอน	-	-	-	๑	๑	๑
๔. บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา	๑					

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ ๕ ชั่วโมง

๔.๒ กรณีที่ ๒ สถานศึกษาที่มีนักเรียน ๑๒๑ คนขึ้นไป

๔.๒.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา

(๑) นักเรียน ๑๒๑-๓๕๔ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน
 (๒) นักเรียน ๓๖๐-๗๑๔ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และ
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน

(๓) นักเรียน ๗๑๐-๑,๐๗๔ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และ
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ คน

(๔) นักเรียน ๑,๐๘๐-๑,๖๗๔ คน มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และ
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓ คน

(๕) นักเรียน ๑,๖๘๐ คนขึ้นไป มีผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน และ
 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๔ คน

ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ปฏิบัติการสอน
 ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๕ ชั่วโมง และให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติงานบริหาร ดังนี้

(๑) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ คน ต้องทำหน้าที่ทั้งด้านวิชาการ ด้าน
 บริหาร ด้านปกครอง และด้านบริการ

(๒) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๒ คน แบ่งงานเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ
 กับฝ่ายบริหาร ปกครองและบริการ

(๓) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๓ คน แบ่งงานเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายบริหาร กับฝ่ายปกครองและบริการ

(๔) สถานศึกษาที่มีรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ๔ คน แบ่งงานเป็น ๔ ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ
 ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง และฝ่ายบริการ

๔.๒.๒ สายงานการสอน

(๑) ระดับก่อนประถมศึกษา(จำนวน)

$$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times \text{นักเรียน} : \text{ห้อง} + \frac{\text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}}$$

$$\text{อัตราส่วน} \quad \text{นักเรียน} : \text{ครู} = ๒๕ : ๑ \quad \text{นักเรียน} : \text{ห้อง} = ๓๐ : ๑$$

(๒) ระดับประถมศึกษา(จำนวน)

$$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times \text{นักเรียน} : \text{ห้อง} + \frac{\text{นักเรียนทั้งหมด}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}}$$

$$\text{อัตราส่วน} \quad \text{นักเรียน} : \text{ครู} = ๒๕ : ๑ \quad \text{นักเรียน} : \text{ห้อง} = ๔๐ : ๑$$

(๓) ระดับมัธยมศึกษา(จำนวน)

$$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times \text{นักเรียน} : \text{ห้อง}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}}$$

$$\text{อัตราส่วน} \quad \text{นักเรียน} : \text{ครู} = ๒๐ : ๑ \quad \text{นักเรียน} : \text{ห้อง} = ๔๐ : ๑$$

(๔) ระดับอาชีวศึกษา(จำนวน)

$$\frac{\text{จำนวนห้องเรียน} \times \text{นักเรียน} : \text{ห้อง}}{\text{นักเรียน} : \text{ครู}}$$

$$\text{อัตราส่วน} \quad \text{นักเรียน} : \text{ครู} = ๒๐ : ๑ \quad \text{นักเรียน} : \text{ห้อง} = ๔๐ : ๑$$

๔.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน

๔.๓.๑ บุคลากรสนับสนุนการสอน ให้มีจำนวนประมาณร้อยละ ๑๐ ของจำนวนพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอน ทั้งในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาและระดับอาชีวศึกษา ดังนี้

จำนวนนักเรียน	จำนวนพนักงานครู สายงานการสอน	บุคลากร สนับสนุนการสอน	ความรู้ความสามารถ
๑๐๑-๒๐๐	๖	๑	พิจารณาตามความจำเป็นดังนี้
๒๐๑-๔๐๐	๑๒	๑	๑. การเงิน / บัญชี / พัสดุ
๔๐๑-๖๐๐	๒๐	๒	๒. อธิการ / บันทึกข้อมูล
๖๐๑-๘๐๐	๒๘	๓	๓. โภชนาการ / อนามัยโรงเรียน
๘๐๑-๑,๐๐๐	๓๖	๔	๔. คอมพิวเตอร์ / สื่อทัศนศึกษา
๑,๐๐๑-๑,๒๐๐	๔๔	๔	
๑,๒๐๑-๑,๔๐๐	๕๒	๕	
๑,๔๐๑-๑,๖๐๐	๖๐	๖	
๑,๖๐๑-๑,๘๐๐	๖๘	๗	
๑,๘๐๑-๒,๐๐๐	๗๖	๘	
๒,๐๐๑-๒,๒๐๐	๘๔	๘	
๒,๒๐๑-๒,๔๐๐	๙๒	๙	
๒,๔๐๑-๒,๖๐๐	๑๐๐	๑๐	
๒,๖๐๑-๒,๘๐๐	๑๐๘	๑๑	
๒,๘๐๑-๓,๐๐๐	๑๑๖	๑๒	
๓,๐๐๑-๔,๐๐๐	๑๔๐	๑๔	

๔.๓.๒ สำหรับสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอนเกินเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด จะมีบุคลากรสนับสนุนการสอนได้จำนวนเท่าใด ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

๔.๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ตำแหน่งภารโรง ให้มีจำนวนตามอัตราส่วนดังนี้

- | | |
|--|------------------|
| (๑) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องไม่เกิน ๑๒ ห้อง | มีภารโรงได้ ๑ คน |
| (๒) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๑๓ - ๒๔ ห้อง | มีภารโรงได้ ๒ คน |
| (๓) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๒๕ - ๓๖ ห้อง | มีภารโรงได้ ๓ คน |
| (๔) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๓๗ - ๔๘ ห้อง | มีภารโรงได้ ๔ คน |
| (๕) สถานศึกษาที่มีจำนวนห้องตั้งแต่ ๔๙ ห้องขึ้นไป | มีภารโรงได้ ๕ คน |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่

๓.๒๔ หารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

ต้นเรื่อง

จังหวัดร้อยเอ็ด อ่างทอง พัทลุง สระบุรี พิษณุโลก ขอนแก่น พะเยา สงขลา เพชรบูรณ์ เชียงใหม่ ชลบุรี หารือกรณีพนักงานเทศบาลชอนำระยะเวลาขณะดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และการโอน จำนวน ๑๕ ราย

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท. ด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ ได้มีการพิจารณาข้อหารือของจังหวัดต่างๆ ตามข้อ ๑ เพื่อนับระยะเวลาเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น และการโอน จำนวน ๑๕ ราย แล้วมีมติ ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบมติ อ.ก.ท.ด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง ข้อ ๑ แนบท้ายวาระ) เห็นชอบให้นับระยะเวลาเกื้อกูล จำนวน ๑๕ ราย

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท. ด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง เสนอ

สรุปมติ อ.ก.ท. ด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง
ในการประชุมครั้งที่ ๓ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
๑. พ.จ.อ.วิชัย ศรีชะเกษ	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๓ สังกัด ทต.โพธิ์ชัย จ.ร้อยเอ็ด	๑. ผ.บ.หมู่ปืนเล็ก ๒. ผ.บ.หมู่ ๓. ผ.บ.หมู่เครื่องยิงลูกระเบิด ๔. จนท.ยุทธการและการบิน สังกัดกองทัพอากาศ	<p>๑.ไม่เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ปืนเล็ก ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๘ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้าหน้าที่ป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป้องกันฯในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒ / ว ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙</p> <p>๓. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ เครื่องยิงลูกระเบิด ตั้งแต่วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๒ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้าหน้าที่ป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป้องกันฯในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒ / ว ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙</p> <p>๔. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ยุทธการและการบิน ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้าหน้าที่ป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ป้องกันฯในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒ / ว ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙</p>

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกือกล/สังกัด	มติที่ประชุม
๒. นายสาทิศ นาคน้อย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๔ สังกัด ทต.ม่วงเตี้ย จ.อ่างทอง	เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพิสด สังกัด อบต.ม่วงเตี้ย	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน พิสด ตั้งแต่วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๑ มานับ รวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งใน สายงานเจ้าพนักงานป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันฯ ในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลง วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้คุณสมบัติครบถ้วนตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย
๓. จำเอกปณณัตต์ ชูเชิด	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๔ สังกัด ทต.บ้านนา จ.พัทลุง	๑. ช่างกล ๒. ช่างเสมียน ๓. ช่างกล สังกัดกองทัพอเรือ	๑. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างกล ตั้งแต่ วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๔๑ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ มานับรวม เป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้า พนักงานป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันฯ ในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๖ ลง วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเสมียน ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๒ มานับรวมเป็น ระยะเวลาขึ้นตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้า พนักงานป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันฯ ในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
๔. ดาสดำรงจิวิเชียร ไพร์ทอง	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๔ สังกัด ทต.ดอนพุด จ.สระบุรี	ผู้บังคับหมู่ สังกัด สภ.อ.ดอนพุด จ.สระบุรี	<p>๓. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างกล ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๒ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นค่าในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้าพนักงานป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันฯ ในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย</p>
๕. จำสับโสมศักดิ์ จันทร์เพชร	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๔ สังกัด ทต.บ้านมุง จ.พิษณุโลก	๑. ช่างยานยนต์ล้อ ๒. เสมียน ๓. นายสิบลูการและกำลังพล สังกัด กองทัพบก	<p>เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างยานยนต์ล้อ ตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๑ ถึงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นค่าในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้าพนักงานป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันฯ ในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒</p>

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
			<p>๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเสมียน ตั้งแต่วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันฯ ในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙</p> <p>๓. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนายสิบธุรการ และกำลังพล ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๔ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานป้องกันฯ เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันฯ ในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๙</p> <p>ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดัที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้คุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย</p>
๒. จ.ส.อ.ชัยวิวัฒน์ เกียรติพิย์	เจ้าพนักงานทะเบียน ๔ สังกัด ทต.บ้านแฮด จ.ขอนแก่น	หัวหน้าชุด สังกัดกองทัพบก	<p>เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งหัวหน้าชุด ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๔๐ ถึงวันที่ ๓๙ พฤษภาคม ๒๕๕๐ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานทะเบียนเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียนในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดัที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้คุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย</p>

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเก้อฏ/สังกัด	มติที่ประชุม
๗. พันจ่าเอกณรงค์ ก้านจักร	เจ้าพนักงานธุรการ ๔ สังกัด ทต.เกษตรวิสัย จ.ร้อยเอ็ด	๑. นายพวยง ๒. ผู้บังคับหมู่ปืนเล็ก สังกัดกองทัพอเรือ	<p>๑. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนายพวยงตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๕๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙</p> <p>๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ปืนเล็กตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๔ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๕๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย</p>
๘. ว่าที่ร้อยตรีชัยรัตน์ แสนต้นน้อย	เจ้าพนักงานธุรการ ๔ สังกัด ทต.ปลักแรด จ.พิษณุโลก	๑. พลสลับสาย ๒. เสมียนส่งกำลังบำรุง ๓. เสมียนเครื่องอะไหล่ สังกัดกองทัพอเรือ	<p>๑. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งพลสลับสายตั้งแต่วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๔๔ ถึงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙</p>

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกือกล/สังกัด	มติที่ประชุม
			<p>๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเสมียนสังกัดสำนักงานที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๕๙ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้เต็มเวลา ตามหนังสือตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑</p> <p>๓. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเสมียนเครื่องโหล่ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๑ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้เต็มเวลา ตามหนังสือตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๖ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้คุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย</p>
๙. จำเอกสม ยินดี	เจ้าพนักงานธุรการ ๔ สังกัด ทต.บ้านเก่า จ.พะเยา	เจ้าพลธิการ สังกัดกองทัพอเรือ	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงเจ้าพลธิการ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๓๙ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้คุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกือกล/สังกัด	มติที่ประชุม
๑๐. จำเอกสุเมธ ทองด้วง	เจ้าพนักงานธุรการ ๔ สังกัด ทต.โพธิ์ทอง จ.ร้อยเอ็ด	พลขับรด สังกัดกองทัพอเรือ	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งพลขับรด ตั้งแต่ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๔๙ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน เจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย
๑๑. ตาบตำรวจพิเนตร มากวิจิตร	เจ้าพนักงานเทคนิค ๕ สังกัด ทต.เขารูปช้าง จ.สงขลา	ผู้บังคับหมู่ (ช่วงที่ ๑ และ ช่วงที่ ๒) สังกัด สถานีตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา	<p>๑. ในการพิจารณาสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ เกือกลกับสายงานเริ่มต้นระดับ ๓ ให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตาม ว ๓๓ โดยนำหลักการในการเทียบลักษณะการปฏิบัติงานที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงตาม ว ๒๕ มาใช้ประกอบ โดยหากนับระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ไม่ถึงร้อยละ ๒๕ ให้นำได้ร้อยละ ๒๕ แต่หากนับได้เกินกว่าร้อยละ ๒๕ ให้นำได้ร้อยละ ๕๐</p> <p>๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๑ ถึงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๑ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานเทคนิคเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานเทคนิคในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๙</p>

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกือกล/สังกัด	มติที่ประชุม
๑๒. นางตากรณ์ วิลลภ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียน และบัตร ๕ สังกัด ทต.ชนแดน จ.เพชรบูรณ์	เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ สังกัด ทต.ตงขุย	<p>๓. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๑ ถึงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๒ มา นับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานเทคนิคเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานเทคนิคในครั้งที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๕๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ใน การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในครั้งที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าว จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย</p> <p>เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ระบบงานคอมพิวเตอร์ ตั้งแต่วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ มา นับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนมาเพื่อ ประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ บริหารงานทะเบียนในครั้งที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในครั้งที่ สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย</p>

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกือกล/สังกัด	มติที่ประชุม
๑๓. จำสับเอกพิชิต มหามาตร	เจ้าพนักงานพัสดุ ๔ สังกัด ทต.หนองตูม จ.ขอนแก่น	ผู้บังคับตอสนสุทกรรม สังกัดกองทัพบก	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้บังคับตอสนสุทกรรม ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ มานับรวม เป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานพัสดุเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๕๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย
๑๔. นางสาวดาววรรณ ปัญญา	พยาบาลวิชาชีพ ๕ สังกัด ทน.เชียงใหม่	๑. ครูผู้ช่วย ๒. ครู ค.ศ.๑ สังกัด รร.เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน	<p>๑. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ตั้งแต่ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๐ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานพยาบาลวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙</p> <p>๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งครู ค.ศ.๑ ตั้งแต่ วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๒ มานับรวม เป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานพยาบาลวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย</p>

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
๕. นางสาวจิรัฐา ปานดี	อุทกวิทยา ชำนาญการ สังกัดกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม (ขอโอนไปดำรงตำแหน่ง จนท. วิเคราะห์นโยบายฯ ๖ว)	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์ สังกัดสถาบันจิตเวชศาสตร์ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอฯ	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนักอุทกวิทยา ตั้งแต่ช่วงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๓๕ ถึงวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๔๗ และช่วงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ถึงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๖ มา นับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนเพื่อประโยชน์ ในการโอนให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ว ได้ ร้อยละ ๕๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ๖ ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการรับโอน บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่สภกณฑ์ที่ กำหนดด้วย

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๓.๒๔)

ข้อกฎหมาย

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ)

ด้วย ก.จ. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๔๘ และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๔๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) และการแก้ไขคุณสมบัติของผู้มีสิทธิคัดเลือกเฉพาะในสวนของเงินเดือนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งผู้บริหารที่ ก.ท. (เดิม) กำหนดที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปหลังจากพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ มีผลใช้บังคับ ดังนี้

๑. การเลื่อนระดับในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง ดังนี้

๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒. การให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ มานับรวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป โดยให้นับระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าว

๒) การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน กรณีที่เป็นตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนด ให้เสนอคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล พิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๙ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามหลักเกณฑ์การย้ายได้กำหนดว่า

๑. การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับควบ ได้รับการยกเว้นการปฏิบัติราชการในงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า ๑ ปี หากมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด

๒. การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นนอกระดับควบ

๒.๑ กรณีเป็นตำแหน่งเดียวกันหรือกลุ่มตำแหน่งที่กำหนด สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งนอกระดับควบได้ โดยประเมินบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

๒.๒ กรณีนอกกลุ่มตำแหน่งที่กำหนด สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งนอกระดับควบได้ โดยประเมินบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลงาน

แต่ในกรณีการโอนและรับโอนมิได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกับการย้ายทำให้เกิดข้อหาหรือและการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๙ มีมติเห็นชอบกำหนดแนวทางการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการโอนและการรับโอนในตำแหน่งเดียวกันหรือกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับควบหรือนอกระดับควบได้โดยอนุโลม

สำหรับการย้าย การโอน และการรับโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนอกระดับควบ ในสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน สามารถกระทำได้อย่างได้เงื่อนไขว่า ต้องสามารถนับระยะเวลาเก็อกูลในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบระยะเวลาตามหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อย้าย โอน และรับโอน ให้ดำรงตำแหน่งนอกระดับควบ โดยให้แต่งตั้งด้วยวิธีการประเมินบุคคล ผลการปฏิบัติงาน และผลงาน ทั้งนี้ หากมีลักษณะงานที่ปฏิบัติงานจริงไม่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันให้ย้าย โอน หรือรับโอน มาดำรงตำแหน่งในระดับควบเท่านั้น เนื่องจากขาดคุณสมบัติบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งไม่ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละคุณวุฒิ

๒. สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกระดับควบ ในกรณีที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน จะต้องสามารถนับระยะเวลาเก็อกูลในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เนื่องจากลักษณะงานของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดมีความหลากหลายและเจ้าหน้าที่อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากลักษณะงานตามตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้น ในการย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นนอกระดับควบ และไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งที่กำหนด ในการพิจารณานับระยะเวลาเก็อกูลการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงแบ่งออกเป็น ๔ ระดับ ดังนี้

ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	ให้นับเป็นระยะเวลาเก็อกูลได้
ไม่เกินร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๒๕
เกินกว่าร้อยละ ๒๕ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๐
เกินกว่าร้อยละ ๕๐ แต่ไม่เกินร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕
เกินกว่าร้อยละ ๗๕	เต็มเวลา

ทั้งนี้ การนับระยะเวลาดังกล่าว ให้หารือต่อสำนักงาน ก.ท. เป็นการเฉพาะราย โดยให้ส่งคำสั่งมอบหมายงานหรือคำสั่งให้ปฏิบัติงานหรือเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่า ผู้นั้นได้ปฏิบัติในลักษณะงานดังกล่าวจริง ซึ่งสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดตรวจสอบรับรองความถูกต้องแล้วให้สำนักงาน ก.ท.พิจารณา

ระเบียบวาระที่ ๔ เพื่อทราบโดยเอกสาร

๔.๑ หากหรือกรณีพนักงานเทศบาลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมไม่ถูกต้อง

ต้นเรื่อง

จังหวัดนครราชสีมาได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณี มีผู้ร้องเรียนเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ราย นางนิตดา เบ็ญจมาศ พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับ ๘ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๘) เทศบาลนครนครราชสีมา โดยผู้ร้องเรียนเห็นว่า ไม่ชอบด้วยระเบียบและขั้นตอนของกฎหมาย โดยสรุปสาระ ดังนี้

๑. รายละเอียดการดำรงตำแหน่ง

วันที่ดำรงตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	รายละเอียดการเข้าสู่ตำแหน่ง
๒๑ เม.ย. ๒๕๔๖	นักสังคมสงเคราะห์ ๗	๗	ฝ่ายสวัสดิการสังคม โรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา สาธารณสุขจังหวัด นครราชสีมา	เลื่อนระดับ ๗ (ข้าราชการพลเรือน) (คำสั่ง นม. ที่ ๔๑๗/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๕ ก.พ.๔๖)
๑๖ ก.ค. ๒๕๔๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗	๗	อบต.หัวทะเล จ.นครราชสีมา	โอนย้ายไป อบท. (คำสั่ง อบต.หัวทะเล ที่ ๒๓๔/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๙ มี.ย.๔๗)
๒๐ ส.ค. ๒๕๔๗	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗	๗	ทต.หัวทะเล จ.นครราชสีมา	อบต.หัวทะเล ยกฐานะเป็น ทต.หัวทะเล เมื่อวันที่ ๒๐ ส.ค. ๒๕๔๗ (คำสั่ง ทต.หัวทะเล ที่ ๒๒/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๗ ส.ค.๔๗)
๑ พ.ค. ๒๕๕๐	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๘)	๘	ทม.มหาสารคาม จ.มหาสารคาม	รับโอน ** เป็นผู้ผ่านการคัดเลือก ของ สด. มาเลื่อนระดับและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง (คำสั่ง ทม.มหาสารคาม ที่ ๒๘๐/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒๗ เม.ย.๕๐)
๑ ก.ค. ๒๕๕๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๘) เป็นต้นมาถึง ปัจจุบัน	๘	ทน.นครราชสีมา จ.นครราชสีมา	รับโอน (คำสั่ง ทน.นครราชสีมา ที่ ๑๑๑๒/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๒ มี.ย.๕๑)

๒. ประเด็นหารือ

เนื่องจากรายงานผลการตรวจสอบของเทศบาลตำบลห้วยทะเล และเทศบาลนครนครราชสีมา กรณีการรับโอน นางนิตดา เบญจมาศ จากตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ๗ โรงพยาบาลมาราชนครราชสีมา ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติ ให้มาดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยทะเล ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานผู้บริหาร โดยไม่ปรากฏว่าได้ผ่านกระบวนการสอบคัดเลือก หรือคัดเลือกตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๗๙ (วรรคสอง) แต่อย่างไร และเป็นกรณีแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม ซึ่งกรณีการรับโอนดังกล่าว จึงเป็นกรณีแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ดังนั้น ก.ท.จ. นครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เกิดความรอบคอบ ประกอบกับ ยังไม่เคยมีแนวทางปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวที่ชัดเจนมาก่อน จึงมีมติหารือว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใด จะเป็นผู้มีอำนาจออกคำสั่งแต่งตั้งให้ นางนิตดา เบญจมาศ กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกับตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามประกาศ กทจ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๑๓๘ และหรือมีแนวทางปฏิบัติ หรือการเยียวยาในกรณีดังกล่าว หรือไม่ อย่างไร

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ พิจารณาตามประเด็นข้อหารือดังนี้

๑. ประเด็นข้อหารือกรณีนางนิตดา เบญจมาศ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗ สังกัด อบต.ห้วยทะเล ไม่ถูกต้อง แต่ต่อมา อบต. ได้ยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลห้วยทะเล และบุคคลดังกล่าวได้โอนไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๘) สังกัด เทศบาลเมืองมหาสารคาม และต่อมาได้โอนไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๘) สังกัด เทศบาลนครนครราชสีมา จนถึงปัจจุบัน จึงได้หารือว่า ผู้ออกคำสั่งให้ นางนิตดา กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่น ในระดับเดียวกับตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น เป็นหน่วยงานใด และมีแนวทางการเยียวยาหรือไม่ประการใด พิจารณาแล้ว เห็นว่า เมื่อจังหวัดนครราชสีมาตรวจสอบแล้ว ไม่ปรากฏว่าการรับโอน นางนิตดา ตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ๗ ได้ผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ฉบับลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๗๙ วรรคสอง แต่อย่างไร ประกอบกับบุคคลดังกล่าว เมื่อครั้ง สังกัดข้าราชการพลเรือน ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายระดับ ๗ แต่ได้โอนมาดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗ ซึ่งเป็นการโอนมาดำรงตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม และเป็นตำแหน่งสายงานบริหาร อันเป็นข้อเท็จจริงยุติได้ว่าการรับโอน นางนิตดา เมื่อครั้งมาดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗ สังกัด อบต.ห้วยทะเล เป็นการรับโอนที่ไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด อนึ่ง กรณีดังกล่าวอาจเทียบเคียงได้กับกรณีที่ สำนักงาน ก.ท. ได้เคยพิจารณาเรื่องหารือเกี่ยวกับกรณีการรับโอน ข้าราชการ พลเรือน ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๗ มาดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗ ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานบริหาร ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากผู้ขอโอนไม่ได้ผ่านการคัดเลือกเพื่อรับโอนในตำแหน่งบริหาร

จึงพิจารณาได้ว่า การรับโอน นางนิตดา ข้าราชการพลเรือน ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ๗ มาดำรงตำแหน่ง นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗ ไม่ถูกต้อง เห็นควรแก้ไขคำสั่ง ให้รับโอนมาดำรงตำแหน่งนักสังคมสงเคราะห์ ๗ ต่อไป

๒. ประเด็นข้อหารือกรณีหน่วยงานใด เป็นหน่วยงานที่ออกคำสั่ง

กรณีจังหวัดนครราชสีมา หารือว่า หน่วยงานที่ออกคำสั่งให้ นางนิตดา กลับสู่ตำแหน่งเดิม คือ เทศบาลนครนครราชสีมา ซึ่งเป็นต้นสังกัดปัจจุบัน หรือ เทศบาลตำบลห้วยทะเล ซึ่งเป็นหน่วยรับโอนที่ดำเนินการไม่ถูกต้องนั้น พิจารณาได้ว่า

อำนาจการออกคำสั่งแต่งตั้ง หรือพ้นจากตำแหน่ง เป็นของนายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๔ มาตรา ๑๕ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ปัจจุบัน นางนิตดา เป็นพนักงานเทศบาลสังกัด เทศบาลนครนครราชสีมา ผู้มีอำนาจออก

คำสั่งในการแก้ไขการดำรงตำแหน่งให้ถูกต้อง จึงได้แก่ นายกเทศมนตรีนครราชสีมา โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. นครราชสีมา ทั้งนี้ เทียบเคียงได้กับการแก้ไขคำสั่งลงโทษทางวินัยให้ถูกต้อง และการแก้ไขกรณีการบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ของ อบต. วังน้ำเขียว ไม่ถูกต้อง และผู้นั้นได้โอนย้ายเปลี่ยนสังกัดจาก อบต. มาเทศบาล ผู้มีอำนาจออกคำสั่งได้แก่ นายกเทศมนตรี ซึ่งเป็นต้นสังกัดปัจจุบัน

๓. ประเด็นมาตรการเยียวยา ตามประกาศ ก.ท.จ. ข้อ ๑๓๘ ได้บัญญัติอย่างชัดเจนว่า การแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติ ไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้นายกเทศมนตรี แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือ ตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้น มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยพลัน

ดังนั้น เมื่อได้มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อันมีสถานะเป็นกฎ ที่มีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไปในลักษณะดังกล่าวไว้อย่างชัดเจน จึงไม่อาจกำหนดยกเว้นผ่อนผันได้ แต่อย่างไรก็ดี การมีคำสั่งให้นางนิยดาฯ กลับไปสู่ตำแหน่งเดิม ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ และการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

(เอกสารประกอบวาระที่ ๔.๑)

ข้อกฎหมาย**๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒**

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดอาจ มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น เป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา ๒๓ วรรคหก ให้นำความในมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๔ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมี มาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

๖๑๖

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕

๖๑๖

ข้อ ๑๓๙ วรรคสอง การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญมา บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งบริหาร และสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็น พนักงานส่วนตำบลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้มาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูง กว่าเดิม

๖๑๖

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา (ก.ท.จ.นม.) เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๓๘ พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มี คุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือ ตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกับตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยพลัน โดยความ เห็นชอบของ ก.ท.จ. แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ และการรับเงินเดือน หรือ ผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้รับเงินเดือนในขั้นที่พึงจะ ได้รับตามสภาพเดิม และให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีสถานภาพอย่างใดในการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ตนมีคุณสมบัติไม่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/๔๗๐ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ เรื่อง ร้อง รทุกข์ขอความเป็นธรรม ซึ่งได้หารือแนวทางปฏิบัติและการแก้ไขข้อผิดพลาด กรณีการร้องเรียนการรับโอนของพนักงานเทศบาล

ตำบลระแหง จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเดิมเป็นผู้ร้องเป็นข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งพัฒนาการอำเภอ (เจ้าหน้าที่บริหารงานพัฒนาชุมชน ๗) มาดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๗ ของเทศบาลตำบลระแหง ซึ่งในเบื้องต้นผู้ขอโอน ได้แจ้งความประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่งนักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๗ กองสวัสดิการสังคม แต่เทศบาลตำบลระแหงรายงานขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ปทุมธานี เพื่อขอรับโอนบุคคลดังกล่าวมาดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๗ ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและไม่เป็นไปตามความประสงค์ของผู้ร้อง ซึ่งจังหวัดปทุมธานีได้ตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วมีความเห็นว่า หากผู้ร้องจะโอนมาดำรงตำแหน่งนักบริหารสวัสดิการสังคม ๗ กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลระแหง จะต้องผ่านการคัดเลือกเพื่อรับโอนในตำแหน่งบริหาร ดังนั้น ผู้ร้องโอนมาดำรงตำแหน่งที่เทศบาลตำบลระแหง เป็นการโอนโดยมิได้ผ่านการคัดเลือก จึงอาจเกิดจากความเข้าใจไม่ตรงกันระหว่างผู้ร้องกับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของเทศบาลตำบลระแหง ที่มีความคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๗ ว่าเป็นตำแหน่งสายงานบริหาร หรือสายงานผู้ปฏิบัติ ซึ่งสำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า กระบวนการรับโอนบุคคลดังกล่าว เป็นการรับโอนมาดำรงตำแหน่งใน สายงานผู้ปฏิบัติ ประกอบกับผู้ขอโอนได้ปฏิบัติราชการ ณ เทศบาลตำบลระแหง มาระยะเวลาหนึ่ง โดยมีได้หักหัวงหรือได้แย้งภายในระยะเวลาอันควร ถือว่าได้ทราบและยินยอมดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๗ แล้ว จึงถือว่ากระบวนการรับโอนนั้นชอบแล้ว

๔.๒ เทศบาลเมืองสระบุรี ขอปรับปรุงส่วนราชการจาก “สำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๘” เป็น “สำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๙”

เรื่องเดิม

๑. เทศบาลเมืองสระบุรี ขอปรับปรุงส่วนราชการ “สำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๘ เป็น “สำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๙” โดยได้แบ่งโครงสร้างออกเป็น ๓ ส่วน ๑๐ ฝ่าย ๓๔ งาน และข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ อัตรา ซึ่งเป็นการเกลี่ยอัตรากำลังจากสำนักปลัดเทศบาลเดิม จำนวน ๔๐ อัตรา และกองวิชาการและแผนงานเดิม จำนวน ๑๖ อัตรา ได้ปรับปรุงตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ผอ.สำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ๙) และได้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลชั้นใหม่ จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา แยกเป็นตำแหน่งผู้บริหาร ๔ อัตรา สายงานผู้ปฏิบัติ ๑๑ อัตรา

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๘			
ตำแหน่งบริหาร		สายงานผู้ปฏิบัติ	
กรอบ	อัตรารว่าง	กรอบ	อัตรารว่าง
๕	ไม่มี	๓๕	๘
โครงสร้างกองวิชาการและแผนงานระดับ ๘			
๕	๒	๑๑	๖

โครงสร้างสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๙			
กรอบ	อัตรารว่าง	กรอบ	อัตรารว่าง
ตำแหน่งบริหาร		สายงานผู้ปฏิบัติ	
๑๔	๖	๕๗	๒๕

๒. อ.ก.ท.ตรวจสอบ ในการประชุมครั้ง ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติว่าเพื่อให้เกิดความรอบคอบเห็นควรให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งเทศบาลนำเสนอข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๒.๑ ข้อมูลการจัดเก็บภาษีย้อนหลัง ๓ ปีของเทศบาล

๒.๒ อธิบายภารกิจ แผนงานงบประมาณ กิจกรรม รวมทั้งรายรับ - จ่ายของสถานีขนส่ง

๒.๓ ให้เปรียบเทียบภารกิจหลักของสำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๙ ขอบเทศบาลนครรังสิต

ที่ได้มีมติเห็นชอบไปแล้วกับเทศบาลเมืองสระบุรีที่ขอปรับปรุง

๓. ผู้แทนเทศบาลเมืองสระบุรี ได้ชี้แจงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตลอดจนความซับซ้อนของงานในความรับผิดชอบจนถึงขนาดกำหนดตำแหน่งระดับ ๙ ต่อ อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ แล้ว โดยจะพิจารณาในการประชุมในครั้งต่อไป

ข้อพิจารณา

อ.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. ตารางสรุปคะแนนตามตัวชี้วัดการจัดตั้งสำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๔

เกณฑ์ตัวชี้วัด	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
๑. มิติปริมาณงาน	๒๕	๒๓.๕
๑.๑ KPI การวางแผนยุทธศาสตร์การบริหารและดำเนินการของส่วนราชการที่ขอจัดตั้ง	๕	๔
๑.๒ KPI ความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ	๕	๔.๕๐
๑.๓ KPI อัตราการเบิกจ่ายงบประมาณของส่วนราชการ	๕	๕
๑.๔ KPI จำนวนบุคลากรที่ขอกำหนด	๕	๕
๑.๕ KPI ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	๕	๕
๒. มิติคุณภาพ	๓๐	๒๕.๖๐
๒.๑ KPI การสร้างโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	๕	๔.๕๐
๒.๒ KPI การปรับปรุงการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนภารกิจของส่วนราชการ	๕	๔.๒๐
๒.๓ KPI การจัดทำระบบบริหารความเสี่ยง	๕	๔
๒.๔ KPI การประหยัดพลังงาน	๕	๓
๒.๕ KPI ความโปร่งใส	๕	๕
๒.๖ KPI การลดระยะเวลาการปฏิบัติราชการ	๕	๕
๓. มิติการพัฒนาองค์กร	๑๕	๑๐
๓.๑ KPI แผนการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กร	๕	๓
๓.๒ KPI บุคลากรของส่วนราชการนั้นเข้ารับการสัมมนาฝึกอบรมอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	๕	๓.๕๐
๓.๓ KPI การดำเนินงานตามแผนงานระบบคุณธรรม จริยธรรม	๕	๓.๖๐
รวม	๗๐	๕๙
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	๘๔.๒๙
เกณฑ์ผ่าน	๗๐	ผ่าน

ตารางสรุปผลการประเมินมิติที่ ๔ การประเมินค่างาน

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	รายละเอียดองค์ประกอบแต่ละด้าน	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	องค์ประกอบที่ ๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๑๒๐.๕๐
	องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงานการจัดการ	๓๐๐	๘๓
	องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๘๔.๕๐
องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา	องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๓๐๐	๗๗
	องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๓๓.๘๐
องค์ประกอบด้านภาวะ	องค์ประกอบที่ ๖ อีสาระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๘๗

ความรับผิดชอบ	องค์ประกอบที่ ๗	ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๑๙.๘๐
	องค์ประกอบที่ ๘	อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขต ความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๑๙.๘๐
รวมคะแนนทั้ง ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบ			๑,๐๐๐	๘๒๕.๒๐
เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ ๙ = ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป				ผ่าน

๒. เหตุผลความจำเป็น

เทศบาลเมืองสระบุรี เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีพื้นที่รับผิดชอบ ๒๐.๑๓ ตารางกิโลเมตร มีประชากร ๖๒,๘๒๖ คน ลักษณะทางภูมิศาสตร์เทศบาลเมืองสระบุรี เป็นเขตชุมชนเมืองมีที่อยู่อาศัยจำนวนมาก ทั้งบ้านพักอาศัย หมู่บ้านจัดสรร หอพัก อาคารชุดและสถานประกอบการขนาดใหญ่ และด้านความหลากหลายของประชากรที่เข้ามาอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากที่เป็นลักษณะประชากรแฝง อันเนื่องมาจากโดยรอบเขตพื้นที่ของเทศบาลเมืองสระบุรี มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ไม่ว่าจะเป็นห้างสรรพสินค้า โรงงานปูนซีเมนต์ คลังเก็บน้ำมัน โรงงานผลิตกระเบื้อง โรงงานอุตสาหกรรม และสถานประกอบการขนาดกลาง ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพในสถานประกอบการระดับกลางเข้ามาพักอาศัยตามหอพัก บ้านเช่า หรืออาคารชุด เป็นจำนวนมาก การจัดการปัญหาดังกล่าวในบริบทของสำนักปลัดเทศบาลที่มีหน้าที่ที่สำคัญ คือ การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของผู้อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองสระบุรี แนวคิดที่จะสร้างความสงบสุขในท้องถิ่น คือ เป้าหมายสำคัญต่อภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกถึงความปลอดภัยในการดำรงชีพ และรู้สึกมั่นคงในการประกอบอาชีพ และสำนักปลัดเทศบาลเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบการบริการ การพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากร อันจะทำให้การบรรลุสู่เป้าหมาย ดังวิสัยทัศน์ “เป็นเลิศด้านวิชาการ ยกระดับการบริหารจัดการองค์กร พัฒนาศักยภาพให้ได้มาตรฐาน เน้นให้บริการประชาชน” การจะทำให้การบรรลุนโยบายของผู้บริหารและวิสัยทัศน์ดังกล่าว ก็เพื่อให้คุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นรวมทั้งการดูแลบริการมีประสิทธิภาพและประชาชนได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรอย่างคุ้มค่า ฉะนั้น เพื่อรองรับภารกิจตามนโยบายดังกล่าวที่มีโครงการเพิ่มขึ้นจำนวนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับกระบวนการบริหารจัดการภายในจากสำนักปลัดเทศบาลและกองวิชาการและแผนงาน ที่มีอยู่เดิมจัดตั้งเป็น “สำนักปลัดเทศบาล” เพื่อให้โครงสร้างและอัตรากำลังสอดคล้องกับปริมาณงานและความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในเทศบาลเมืองสระบุรี มีความก้าวหน้าในสายงาน มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เป็นอย่างสูง เพื่อนำไปจัดการกับกระบวนการบริหารงาน การบริการ การพัฒนาคนและองค์กร และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อันจะเป็นผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ต่อไป

๓. ความเหมาะสมด้านการจัดตั้งสำนักปลัดเทศบาล

๓.๑ ด้านลักษณะงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะงานของสำนักปลัดเทศบาลและกองวิชาการและแผนงาน ที่มีภารกิจของงานมากมาย และต้องดูแลประชาชนในเขตพื้นที่จำนวนมาก ภารกิจของงานที่มีความหลากหลายและซับซ้อน ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง มีความเชี่ยวชาญในสายงาน มีทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถบริหารจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ในการพัฒนาเทศบาลให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน อีกทั้งบทบาทในฐานะหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ที่เปรียบเสมือนแม่บ้านของหน่วยงานที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานขององค์กรและบุคลากร จึงสมควรกำหนดเป็นสำนักปลัดเทศบาลได้

๓.๒ ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เทศบาลเมืองสระบุรี เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีภารกิจที่กำหนดโดยกฎหมายและภารกิจเร่งด่วนที่กำหนดโดยนโยบายของรัฐบาล ได้แก่ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง ปัญหาการทุจริตด้านทะเบียนราษฎร ปัญหาการเอาเปรียบผู้บริโภค ฯลฯ โครงการและกิจกรรมที่มีความโดดเด่นต่อภารกิจหน้าที่ในการดูแลพี่น้องประชาชนในเขตเทศบาลเมืองสระบุรี เช่น

- โครงการจัดตั้งศูนย์ควบคุมระบบกล้องวงจรปิด ปัจจุบันมีกล้องวงจรปิดที่อยู่ในความดูแล ๔๕ ตัว และจะดำเนินการติดตั้งอีก ๔๕ ตัว ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗ ถือเป็นโครงการที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ ที่มีความรู้สึกความปลอดภัยในการชีวิตประจำวัน และสำเร็จวัดค่าจากการใช้ประโยชน์จากระบบกล้อง

วงจรปิด โดยทางสถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี เข้าตรวจสอบการบันทึกและนำผลไปสู่การดำเนินคดีหรือจับกุมผู้ก่อเหตุ จากข้อมูลของสถานีตำรวจภูธรเมืองสระบุรี ปัญหาอาชญากรรมด้านคดีชิงทรัพย์และวิ่งราวทรัพย์ มีสถิติที่ลดลงเป็นอย่างมาก ตัวอย่างเช่น คดีชิงทรัพย์ลดลงจากเดือนมกราคม ๒๕๕๖ จำนวน ๒ ครั้ง และไม่ปรากฏการก่อเหตุอีกเลย คดีวิ่งราวทรัพย์ จากเดือนมกราคม ๒๕๕๖ จำนวน ๔ ครั้ง มีนาคม ๒๕๕๖ จำนวน ๑ ครั้ง พฤษภาคม จำนวน ๑ ครั้ง และสิงหาคม ๒๕๕๖ จำนวน ๒ ครั้ง ส่วนคดีด้านการโจรกรรมรถก็มีข้อมูลที่ลดลงจาก ๗ - ๑๐ ครั้ง ลดลงเหลือ ๓ ครั้ง

- โครงการการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของสถานีขนส่งผู้โดยสารสระบุรี เป็นแหล่งศูนย์รวมของบรรดานักศึกษา ของวิทยาลัยอาชีวะ วิทยาลัยเทคนิค วิทยาลัยสารพัดช่าง ที่มีมักจะก่อเหตุทะเลาะวิวาทระหว่างกัน ซึ่งมีผลให้เกิดความสูญเสียต่อร่างกายและทรัพย์สิน การก่อเหตุทะเลาะวิวาทโดยประมาทการจะเกิดขึ้นอาทิตย์ละ ๒ - ๓ ครั้ง ส่วนก่อเหตุอื่นที่เกิดในสถานีส่วนใหญ่จะมีการก่อเหตุลักทรัพย์ผู้โดยสารที่เข้ามาใช้บริการ หลังจากที่ได้มีการติดตั้งระบบกล้องวงจรปิด จำนวน ๓๒ ตัว โดยการติดตั้งกล้องโดยรอบสถานี ส่งผลให้การก่อเหตุต่าง ๆ ลดลงอย่างเห็นได้ชัด และในปัจจุบันไม่มีการก่อเหตุทะเลาะวิวาทภายในสถานี ส่วนหนึ่งก็มาจากการมีเจ้าหน้าที่เทศกิจเข้ามาดูแลความปลอดภัยภายในสถานีด้วย โดยการจัดเวรดูแลความเรียบร้อยในทุกวัน โดยเฉพาะในช่วงเวลาหลังเลิกเรียนและชั่วโมงเร่งด่วน จะเข้มงวดมากขึ้น

- การบริหารงานสถานีขนส่งผู้โดยสารสระบุรี ถือเป็นงานที่สำคัญและสร้างรายได้ให้กับเทศบาลเมืองสระบุรี จากข้อมูลรถที่เข้ามาใช้บริการที่มีมากถึง ๘๔ สาย และมีรถเข้าออกสถานีต่อวันถึง ๑,๘๑๑ เที่ยว และมีผู้โดยสารจำนวน ๒๒,๐๐๐ คนต่อวัน ซึ่งการจัดเก็บค่าเช่าสถานี ตามประเภท ๔ หมวด ตั้งแต่ราคา ๒ - ๒๐ บาท สร้างรายได้ในแต่ละเดือนประมาณสองแสนกว่าบาท และยังมีรายได้จากค่าเช่าห้องสุขา ค่าเช่าร้านจำหน่ายสินค้า ค่าเช่าป้ายโฆษณา และค่าปรับตามเทศบัญญัติ รวมกันทั้งหมดรายได้ประมาณสี่แสนกว่าบาทต่อเดือน และในปัจจุบันการประกอบกิจการขนส่งโดยสารด้านรถตู้โดยสารระหว่างจังหวัดเริ่มเข้ามาขอใช้สถานีเพื่อเป็นจุดรับผู้โดยสารระหว่างทางมากขึ้นตามลำดับ ปัจจุบันมีรถตู้เข้าประจำสถานี จำนวน ๔ สาย

การพัฒนางานในอนาคตของงานกิจการเทศพาณิชย์สถานีขนส่งผู้โดยสารสระบุรี

จากที่ได้รับการถ่ายโอนสถานีขนส่งผู้โดยสารสระบุรี จากกรมการขนส่งทางบก องค์กรประกอบทางกายภาพในการรับถ่ายโอน ประกอบด้วย พื้นที่โดยรอบ จำนวน ๕ ไร่ และอาคาร จำนวน ๑ หลัง สำหรับตัวอาคารเป็นอาคาร ๒ ชั้น และด้านหลังเป็นอาคารชั้นเดียวที่เป็นจุดพักคอยของผู้โดยสารและช่องจอดรถโดยสาร จำนวน ๑๖ ช่อง

ตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๔๔ เทศบาลเมืองสระบุรีได้ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงสถานีผู้โดยสารมาโดยตลอด ภายใต้เงื่อนไขตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและพัฒนาด้านการบริการทุกด้าน ตามมาตรฐานสถานีขนส่งทางบกที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นวางไว้ ด้วยสภาพพื้นที่ของสถานีขนส่งฯ ตั้งอยู่ใจกลางเมืองสระบุรี และสามารถเชื่อมโยงธุรกิจทางคมนาคมขนส่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนางานในอนาคตของงานกิจการเทศพาณิชย์สถานีขนส่งผู้โดยสารสระบุรี ที่ต้องการและมีเป้าหมายที่จะสร้างรายได้และการบริการให้กับประชาชน ดังนี้

๑. การเปิดบริการร้านค้าเพิ่มเติมในบริเวณชั้นสองของอาคารสถานีขนส่งผู้โดยสาร ด้วยสภาพพื้นที่ชั้นสองของอาคารมีพื้นที่สามารถจัดทำร้านค้าบริการประชาชน เช่น ร้านบริการหรือจำหน่ายโทรศัพท์ ร้านบริการอินเตอร์เน็ต ร้านขายของเบ็ดเตล็ด ได้ และมีความเหมาะสมต่องานบริการด้วยความพร้อมของพื้นที่ชั้นสองที่มีห้องบริการสุขา และห้องละหมาดสำหรับพี่น้องมุสลิม อีกทั้งมีความเหมาะสมสำหรับใช้เป็นที่พักคอยระหว่างรอรถโดยสาร ซึ่งถือเป็นภารกิจทั้งงานกิจการเทศพาณิชย์ฯ จะดำเนินการปรับปรุงและก่อสร้างแบ่งพื้นที่เป็นร้านค้าต่าง ๆ ช่างต้น ในปี พ.ศ.๒๕๕๗ และกระบวนการในการเข้าดำเนินการของผู้ประกอบการค้าก็จะผ่านการพิจารณาและขั้นตอนของคณะกรรมการจัดหาผลประโยชน์ของเทศบาลเมืองสระบุรี อีกทั้งสร้างรายได้ให้ประชาชนผู้ประกอบการอาชีพเฉพาะและการสร้างงานให้กับประชาชนอีกทางหนึ่ง

๒. การจัดทำห้องพักคอยและห้องประชุม ด้วยพื้นที่ชั้นสองของอาคารสถานีในปัจจุบันมีห้องที่สร้างไว้อยู่เดิมในลักษณะคล้ายห้องประชุม ณ จุดนี้จากสภาพแล้วมีความเหมาะสมต่อการบริการประชาชนเป็นอย่างยิ่ง สิ่งที่มีมองเห็น

ถึงความสำคัญของพื้นที่ประโยชน์ใช้สอยจะมีความเหมาะสมที่จะทำห้องพักคอยที่สามารถรองรับประชาชนได้จำนวนมาก โดยที่ห้องดังกล่าวสามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานได้ ๒ ลักษณะ คือ

๒.๑ ใช้เป็นห้องพักคอย โดยจัดเป็นห้องสมุดขนาดย่อมที่มีหนังสือให้อ่านระหว่าง พักคอย พร้อม การบริการจัดสถานที่พักผ่อน อ่านหนังสือ

๒.๒ ใช้เป็นห้องประชุมได้ ซึ่งสามารถรองรับผู้เข้าร่วมประชุมขนาดเล็กได้ โดยเปิดให้หน่วยงาน หรือบุคคลภายนอกใช้ประชุมระยะสั้นได้ ซึ่งเมื่องานกิจการเทศพาณิชย์ฯ ได้รับการร้องขอใช้สถานที่เพื่อประชุม ก็ปรับเปลี่ยน ห้องพักคอยเป็นห้องประชุมชั่วคราวได้ โดยกำหนดการประชุมไม่เกินกว่า ๑ วัน

การพัฒนาของงานบริการห้องพักคอยและห้องประชุมขนาดเล็ก ทางงานกิจการเทศพาณิชย์ฯ กำลัง ดำเนินการให้ทางสำนักการช่างได้ออกแบบและประมาณการการปรับปรุงและก่อสร้างอยู่ คาดว่าในปี พ.ศ.๒๕๕๗ จะเริ่ม ดำเนินการได้

๓. การจัดทำตารางรถโดยสารด้วยระบบไฟฟ้า

ตารางการเดินรถโดยสารประจำทาง ที่ออกจากสถานีได้จัดทำเป็นป้ายตารางติดตั้งภายในสถานี ซึ่ง ประชาชนผู้มาใช้บริการสามารถที่จะเข้ามาตรวจสอบตารางการเดินรถที่ตนเองต้องการไปยังจุดหมายได้ และปัจจุบันก็ยังได้ ประชาสัมพันธ์การแจ้งให้ประชาชนทราบถึงการเดินรถโดยสารประจำทางของแต่ละสายด้วยระบบคอมพิวเตอร์ไฟอักษรวิ่งของ สถานี ในการพัฒนาตารางเดินรถโดยสาร ได้กำหนดรายละเอียดของคุณลักษณะของตารางการเดินรถ ด้วยระบบไฟดิจิตอล แสดงตารางเวลาเดินรถของรถโดยสารประจำทาง ขนาด ๒.๒๐ เมตร x ๓.๕๐ เมตร จำนวน ๑ ป้าย ราคา ๑,๗๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ตารางการเดินรถคล้ายกับตารางการบินของสนามบิน ซึ่งทางงาน กิจการเทศพาณิชย์ได้บรรจุเข้าแผนพัฒนาเทศบาล (พ.ศ.๒๕๕๖ - ๒๕๕๘) เพื่อจัดตั้งงบประมาณและจัดซื้อต่อไป

- โครงการจัดตั้งจุดบริการของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นโครงการที่เป็นที่ยอมรับของ ประชาชนในเขตพื้นที่ โดยเดิมสถานีดับเพลิงมีอยู่ ๓ แห่ง คือ สถานีหลักตั้งอยู่ภายในสำนักงานเทศบาล สถานีย่อยที่ ๑ ตั้งอยู่กลางเมือง และสถานกลางน้ำ เมื่อปี พ.ศ.๒๕๕๕ ได้ริเริ่มและจัดตั้งสถานีดับเพลิงเพิ่ม ด้วยเหตุว่าสถานีดับเพลิงที่ ตั้งอยู่ภายในสำนักงานมีปัญหาที่จอดรถ และการออกไประงับเหตุมีปัญหาด้านการจราจรหน้าสำนักงาน ทำให้การออกไป ระงับเหตุเป็นไปอย่างล่าช้า จึงได้ทำการก่อสร้างสถานีดับเพลิงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งแห่ง โดยทำหน้าที่เตรียมพร้อมและดูแลเหตุเขต ชุมชนใหญ่กลางเมือง และในปีดังกล่าวได้ริเริ่มขยายสถานีดับเพลิงโดยเริ่มจัดตั้งจุดบริการด้านสาธารณภัยต่าง ๆ เรียกอีก อย่างว่า จุดบริการ ๔ มุมเมือง โดยการขยายงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แบ่งอัตรากำลังและยานพาหนะออกเป็น ๔ ชุด ชุดละ ๔ นาย เข้าประจำการและดูแลรับผิดชอบเขตพื้นที่ชุมชนและชุมชนบริเวณใกล้เคียง ได้จัดตั้งจุดบริการโดย อาศัยพื้นที่บริเวณวัดเป็นที่ตั้ง ๓ จุด และพื้นที่โรงเรียน ๑ จุด โครงการนี้ได้รับการยอมรับจากประชาชนและเป็นโครงการ ที่ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานดับเพลิง สามารถเข้าระงับเหตุได้ทันทั่วถึง และลดความสูญเสียในชีวิตและทรัพย์สินได้มาก ที่สุด ด้านศักยภาพของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ที่มียานพาหนะและเครื่องมือเครื่องใช้พร้อมมากที่สุดในจังหวัด สระบุรี สามารถที่จะดูแลประชาชนในเขตเทศบาลและพื้นที่อื่น ๆ ตามที่ร้องขอ อีกส่วนหนึ่งในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี มี สถานประกอบการขนาดใหญ่มากมายและเป็นพื้นที่ที่มีการคมนาคมขนส่งของรถบรรทุกขนาดใหญ่ โดยเฉพาะการบรรทุกวัตถุ ไวไฟ เช่น น้ำมัน ก๊าซ เป็นต้น การเกิดเหตุแต่ละครั้ง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจะเป็นหน่วยงานหลักในการเข้า ระงับเหตุ ด้วยมียานพาหนะบรรทุกไฟถึง ๒ คัน และทุกครั้งได้เข้าช่วยเหลือเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นบนถนนสายหลัก

- โครงการการจัดเก็บเอกสารทางทะเบียน โดยได้ริเริ่มจัดเก็บเอกสารทางทะเบียน เช่น ใบสูติบัตร และใบมรณบัตร ลงในระบบโปรแกรมของคอมพิวเตอร์ โดยการจัดทำระบบใช้เป็นระบบที่ไม่ยุ่งยาก และ ประหยัดงบประมาณ การจัดเก็บเอกสารทั้งสองอย่าง ซึ่งถือเป็นเอกสารสำคัญของงานทะเบียน และมีผู้ มาขอรับบริการทุกวัน การจัดเก็บเอกสารในปัจจุบันของงานทะเบียน มีปัญหาต่อการค้นหาและใช้เวลามาก อีกอย่างเป็นเอกสารเก่าเก็บ ต้องมีความละเอียดในการค้นหา และสิ่งสำคัญคือการจัดเก็บเอกสารเดิมตั้งอยู่ใกล้กับห้อง ปฏิบัติงาน การทำระบบการจัดเก็บเอกสารดังกล่าว สามารถช่วยให้การค้นหาเอกสารสะดวก รวดเร็ว มากยิ่งขึ้น การจัดเก็บ

ได้ริเริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๔ และปัจจุบันยังดำเนินการอยู่และจะเพิ่มการจัดเก็บเอกสารชนิดอื่นที่สำคัญลงในระบบต่อไปในอนาคต

- โครงการจัดตั้งศูนย์กู้ชีพกู้ภัย ได้เริ่มจัดตั้งในงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ โดยจัดซื้อรถกู้ชีพกู้ภัย พร้อมมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกำหนด และหลักสูตรของกระทรวงสาธารณสุข โดยการบริการประชาชนฟรีตลอด ๒๔ ชั่วโมง ในแต่ละวันได้รับการแจ้งให้เข้ารับการช่วยเหลือประชาชนบ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการบริการรับและส่งผู้ป่วยและการช่วยเหลือด้านอุบัติเหตุ

- รางวัลแห่งความสำเร็จในอดีตของงานทะเบียนราษฎร
- รางวัลชมเชย สำนักทะเบียนท้องถิ่น ปี พ.ศ.๒๕๔๕ ของกรมการปกครอง
- รางวัลระดับดี สำนักทะเบียนท้องถิ่น ปี พ.ศ.๒๕๔๘ ของกรมการปกครอง
- รางวัลชมเชย สำนักทะเบียนท้องถิ่น ปี พ.ศ.๒๕๕๓ ของกรมการปกครอง

ความสำเร็จจากโครงการของสำนักปลัดเทศบาล มีกิจกรรมและการดำเนินงานตามเป้าหมาย และเป็นโครงการสร้างที่ประชาชนได้รับประโยชน์โดยตรง เป็นภารกิจหน้าที่หลักที่จะสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอันจะส่งผลให้บ้านเมืองน่าอยู่มากยิ่งขึ้น

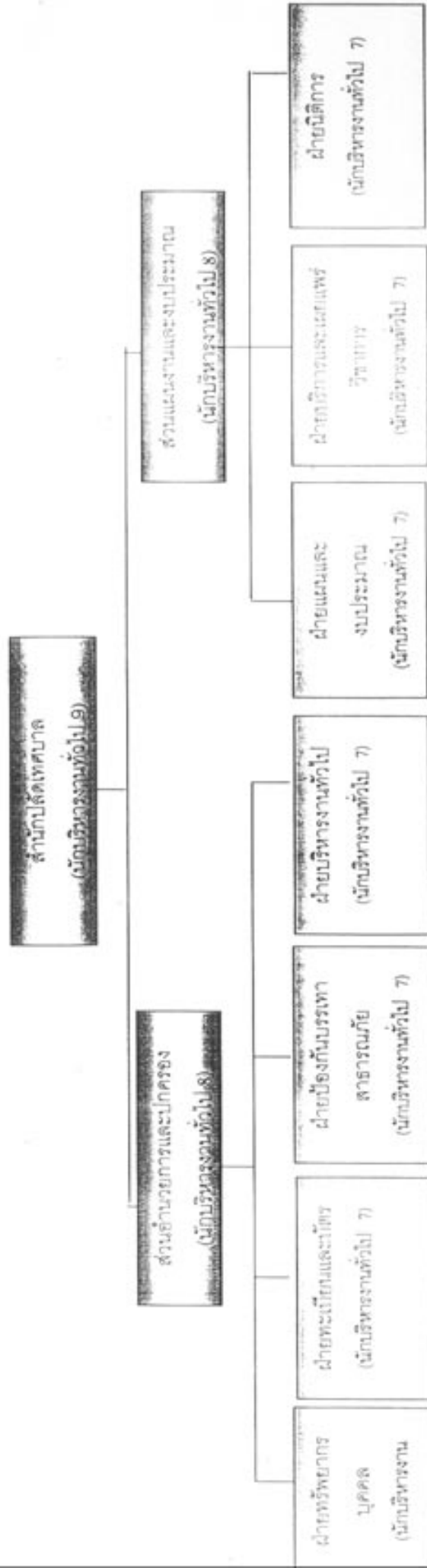
๔. ความเหมาะสมด้านโครงสร้างอัตรากำลัง

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ มีมติให้เทศบาลเมืองวังลีดให้ยุบรวมส่วนราชการ “สำนักปลัดเทศบาล” และ “กองวิชาการและแผนงาน” เข้าด้วยกันเป็น “สำนักบริหารกลาง” นั้น ให้แก้ไขการกำหนดส่วนราชการจากเดิม “สำนักบริหารกลาง” เป็น “สำนักปลัดเทศบาล” โดยสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งเป็นการยุบรวมส่วนราชการดังกล่าว มีฐานะส่วนราชการเป็น “สำนัก” หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่งสายงานนักบริหารงานทั่วไป ระดับ ๔ ประกอบด้วยโครงสร้างส่วนราชการ ๒ ส่วน คือ

ส่วนอำนวยการและปกครอง ประกอบด้วย	ส่วนแผนงานและงบประมาณ ประกอบด้วย
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ
ฝ่ายทะเบียนและบัตร	ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ
ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ฝ่ายนิติกร
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	

ดังนั้น การที่ ทม.สระบุรี ขอกำหนดส่วนราชการเป็น ๓ ส่วน ๔ ฝ่าย เห็นว่า มีลักษณะความเป็นเมืองการบริหารงบประมาณ ค่างานคล้ายคลึงกับเทศบาลนครวังลีด จึงเห็นควรกำหนดโครงสร้างสำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๔ ออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการสำนักปลัดเทศบาล



ทั้งนี้ ให้เทศบาลเมืองสระบุรี โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ประกาศแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยปรับโครงสร้าง "สำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๘" เป็น "สำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๙" ตามโครงสร้างที่ ก.ท. กำหนด สำหรับตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้เทศบาลปรับเปลี่ยนจากตำแหน่งว่างเพื่อมิให้เป็นภาระด้านงบประมาณ ยกเว้นกรณีจำเป็นก็ให้ชอื่อกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติต่อ ก.ท.จ. สระบุรีตามความเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอ

ประชุมได้ร่วมกันอภิปรายและให้ข้อคิดเห็นว่า ปริมาณงานและค่างานของเทศบาลเมืองสระบุรี ที่นำเสนอยังไม่เพียงพอและซับซ้อนสูงถึงขนาดที่จะขอปรับปรุงส่วนราชการจากสำนักปลัดเทศบาล ระดับ ๘ เป็น ระดับ ๙ หากเทศบาลเมืองสระบุรีมีข้อมูลเพิ่มเติมให้นำเสนอ ก.ท. เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๔.๓ ทหริอกรณัผลของการที่ปลัดเทศบาลไม่ลงนามรับรองเอกสารการกำหนดตำแหน่งใหม่

ต้นเรื่อง

๑. ก.ท.จ.ยะลา ทหริอเกี่ยวกับการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนิติกร ๓-๕/๖ว กรณีเทศบาลตำบลลำใหม่ อำเภอเมืองยะลา มติเสียงข้างมากให้เทศบาลตำบลลำใหม่กำหนดตำแหน่งดังกล่าว โดยคณะกรรมการเสียงข้างน้อยเสนอขอให้ชะลอการปฏิบัติตามมติดังกล่าวไว้ก่อน ซึ่งมีข้อโต้แย้ง ดังนี้

๑.๑ การกรอกข้อมูลตามเอกสารหมายเลข ๑-๕ มีการโต้แย้งว่าปลัดเทศบาลไม่ได้เป็นผู้ลงนามกรอกข้อมูลในแบบเอกสารหมายเลข ๑-๕ แต่นายกเทศมนตรีตำบลลำใหม่มอบหมายให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้ลงนามรับรองข้อมูลแทน โดยสาเหตุที่ปลัดเทศบาลตำบลลำใหม่ไม่ลงนามรับรองข้อมูล เนื่องจากไม่เห็นด้วยกับนายกเทศมนตรีที่กำหนดตำแหน่งนิติกร ๓-๕/๖ว จึงขอทหริอว่าการให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้ลงนามรับรองข้อมูลเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือไม่

๑.๒ เนื่องจากเทศบาลตำบลลำใหม่ไม่มีตำแหน่งนิติกร แต่จากการคำนวณค่างานได้จำนวน ๑.๖๓ คน แต่เทศบาลตำบลลำใหม่เสนอความต้องการนิติกร ๑ คน และ ก.ท.จ.ยะลา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนิติกร ๓-๕/๖ว ได้ ๑ อัตรา จึงขอทหริอว่า มติ ก.ท.จ.ยะลา ดังกล่าวชอบหรือไม่

๑.๓ ก.ท.จ.ยะลา ได้ประชุมพิจารณาการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวถึง ๒ ครั้ง โดยในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๗ ได้มีมติให้เทศบาลตำบลลำใหม่ไปปรับปรุงเอกสารตามแบบ ๑-๕ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเสียงข้างมากให้กำหนดตำแหน่งนิติกร ๓-๕/๖ว ได้ ซึ่งคณะกรรมการเสียงข้างน้อยได้เสนอให้ชะลอการปฏิบัติตามมติดังกล่าวไว้ก่อน ซึ่งที่ประชุมมีมติ เห็นว่าไม่สามารถชะลอการปฏิบัติตามมติดังกล่าวได้ จึงทหริอว่าการชะลอหรือทูลลาในการปฏิบัติตามมติ ก.ท.จ.ยะลา ที่ได้ให้ความเห็นชอบไปแล้ว สามารถดำเนินการได้หรือไม่อย่างไร

๒. นายกิตติ เรืองเรืองกุลฤทธิ์ ปลัดเทศบาลเมืองสะเตงนอก กรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา มีหนังสือให้สั่งเพิกถอนหรือทูลลาการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดยะลา กรณีมีมติเสียงข้างมากให้กำหนดตำแหน่งนิติกร ๓-๕/๖ว ของเทศบาลตำบลลำใหม่ จนกว่าจะได้รับหนังสือตอบข้อทหริอจาก ก.ท. โดยมีความเห็นดังนี้

๒.๑ มติดังกล่าวขัดกับประกาศหลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ในเรื่องการรับรองเอกสารแนบท้าย เนื่องจากปลัดเทศบาลมิได้เป็นผู้ลงนามแต่ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้รับรองเอกสารแนบ ประกอบกับเอกสารหมายเลข ๕ บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี มีงานบางข้อไม่ตรงกับมาตรฐานตำแหน่งของนิติกร และบางข้อไม่มีอยู่จริง

๒.๒ การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ไม่เป็นไปตามหนังสือชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปรับปรุงตำแหน่ง และการเปลี่ยนแปลงกับตำแหน่งของจังหวัดยะลาที่ มท ๐๘๖๑.๒/๒๐๒๑ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๔๕ ที่มีสาระสำคัญคือ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ต้องคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน โดยให้กำหนดเท่าที่จำเป็นและคำนึงถึงจำนวนลูกจ้างประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อไม่เกิดภาวะคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณ เนื่องจากเทศบาลตำบลลำใหม่ มีรายได้ประมาณ ๒๔ ล้านบาท พื้นที่ประมาณ ๑ ตร.กม. ประกอบกับเทศบาลตำบลลำใหม่มีปลัดเทศบาลที่เคยเป็นนิติกร ๖ว จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งนิติกรเพิ่มขึ้นอีก อันเป็นการไม่ประหยัดงบประมาณ

ข้อพิจารณา

สน.บถ. พิจารณาตามประเด็นข้อทหริอ เห็นว่า

๑. ประเด็นทหริอว่าการนำเสนอข้อมูลตามแบบ ๑-๕ โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้ลงนามรับรองข้อมูลนั้น เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือไม่

พิจารณาได้ว่า ก.ท.จ.ยะลา ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงถึงเหตุที่ปลัดเทศบาลไม่ลงนามเป็นเพราะเหตุใด ประกอบกับในมาตรฐานทั่วไปเป็นการวางรูปแบบการประเมินซึ่งกำหนดให้ต้องมีการรับรองความถูกต้องของข้อมูล เมื่อข้อเท็จจริงตามข้อทหริอเป็นเรื่องความขัดแย้งของการรับรองข้อมูลว่าเป็นไปโดยความไม่ถูกต้อง จึงชอบที่จะตรวจสอบข้อเท็จจริงให้ปรากฏอย่างชัดเจนเสียก่อน และพิจารณาได้ว่าเป็นอำนาจของ ก.ท.จ. พึงตรวจสอบและวินิจฉัย โดยอาศัยอำนาจ

ตามความ ข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

๒. การคำนวณค่างานได้จำนวน ๐.๖๓ คน แต่เทศบาลตำบลลำใหม่เสนอความต้องการนิติกร ๑ คน และ ก.ท.จ.ยะลา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งนิติกร ๓-๕/๖๖ ได้ ๑ อัตรา จึงขอหารือว่า มติ ก.ท.จ.ยะลา ดังกล่าวชอบหรือไม่

พิจารณาได้ว่า เทศบาลตำบลลำใหม่ ไม่มีนิติกร ดังนั้นการวิเคราะห์ปริมาณงานแล้ว มีปริมาณงาน ๐.๖๓ คน จึงอาจพิจารณากำหนดตำแหน่งนิติกร ๑ อัตราได้ สำหรับเหตุผลที่ผู้ร้องคัดค้านว่า ปลัดเทศบาลอาจรับผิดชอบได้ เนื่องจากเคยดำรงตำแหน่งนิติกร ๖๖ นั้น จึงเป็นข้อเท็จจริงที่ ก.ท.จ.ยะลา พึงพิจารณาในการกำหนดตำแหน่งตามความเหมาะสมต่อไป

๓. การที่ ก.ท.จ.ยะลาให้ความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งนิติกร ๑ อัตรา ตามมติเสียงข้างมากจำนวน ๑๑ เสียง เสียงข้างน้อย ๒ เสียง จึงหารือว่า ก.ท.จ.ยะลา จะต้องชะลอการปฏิบัติตามมติดังกล่าว ตามเสียงข้างน้อยหรือไม่

กรณีหารือว่า มีกรรมการคัดค้าน ๒ เสียงนั้น แล้วจำเป็นต้องชะลอการปฏิบัติตามมติหรือไม่นั้น ก็ให้พิจารณาตามหลักกฎหมายและหลักปฏิบัติเกี่ยวกับมติที่ประชุมคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๘๒ ซึ่งกำหนดให้การลงมติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ทั้งนี้ หาก ก.ท.จ.ยะลา เห็นว่าข้อคัดค้านของเสียงข้างน้อย มีเหตุผลก็พึงวินิจฉัยข้อทักท้วงนั้นเสียก่อนที่จะลงมติ หรือชะลอการลงมติไว้ก่อน เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความรอบคอบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

.....

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๔.๓)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีขึ้น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล โดยแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ของเทศบาลอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

ฯลฯ

๒.๖ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่

๒.๖.๑ เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้นๆ ด้วย

๒.๖.๒ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริงๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

๒.๖.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๒.๖.๔ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลด้วย

ฯลฯ

๒.๖.๗ การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑-๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

๒.๗ กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผน ให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๒. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๙.๘/ว ๑๐๙๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๑

๑. กรณีที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดให้นำเรื่องเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัดแล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณาและเมื่อมีมติเป็นประการใดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการไปตามมตินั้น หากไม่ดำเนินการก็ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอในฐานะผู้กำกับดูแลแล้วแต่กรณีดำเนินการสอบสวนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดต่อไป

ทั้งนี้ แม้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นอำนาจของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัดที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัดก็ตามแต่ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอยังคงมีอำนาจในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกส่วนหนึ่ง ฉะนั้น หากเกิดกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการไม่เป็นตามหลักเกณฑ์หรือมติ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัด ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดใช้อำนาจหรือกำกับให้นายอำเภอใช้อำนาจในฐานะผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณีดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้อำนาจไว้โดยเคร่งครัด

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

๕.๑ แนวทางเยียวยาพนักงานกรณีปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุมได้สอบถามแนวทางเยียวยาพนักงานกรณีปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในกรณีองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาปรับลดพนักงาน จ้าง โดยเมื่อหมดสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้วให้พิจารณาดำเนินการจ้างเปลี่ยนเป็นวิธีการจ้างเหมาบริการแทน

ฝ่ายเลขานุการได้เสนอแนวทางขอความร่วมมือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเยียวยาพนักงานจ้าง กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

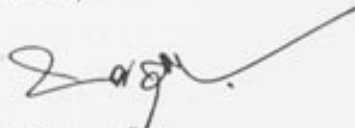
๑. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี หากได้มีการจ้าง พนักงานจ้างบุคคลใดเกินกว่าระยะเวลา ๓ ปี ขึ้นไป ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการจ้างพนักงานจ้างบุคคล ดังกล่าวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

๒. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างที่มีแนวโน้มใกล้เคียงหรือเต็มร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการจ้างพนักงานจ้างบุคคลดังกล่าวให้เป็นลักษณะการจ้างเหมาบริการบุคคล ธรรมดาแทน โดยไม่ให้มีการปลดออกเว้นแต่พนักงานจ้างมีความสมัครใจที่จะลาออกเอง

มติที่ประชุม เห็นชอบตามแนวทางที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ และขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทราบและปฏิบัติตามมติดังกล่าว

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายนิกร สุกไส)

ผช.ด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.



(นายศรีพงศ์ บุตรงามดี)

ผอ.สน.บถ.

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.

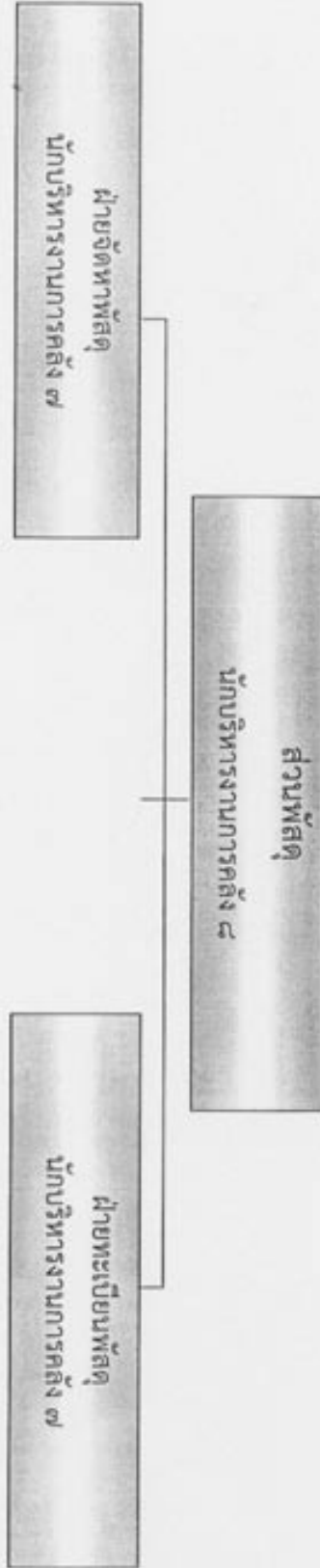
ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นายสมดี คชายังยืน)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

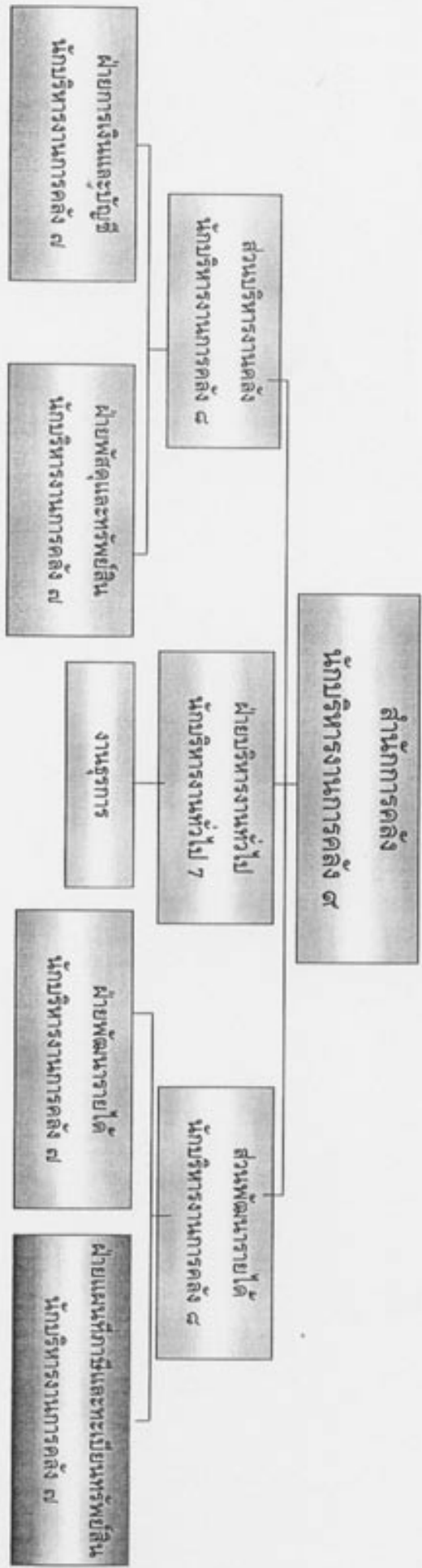
เลขานุการ ก.ท.



ผู้แทนพรรคหญิง ผู้นำทศวรรษใหม่ กลุ่มทศวรรษใหม่



โครงการสร้างและพัฒนาครูผู้สอนพิเศษ



ศูนย์วิจัยและพัฒนาสุขภาพ กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

โครงสร้างสำนักงานการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี

