

รายงานการประชุม
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗

วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ผู้มาประชุม

๑.	พลเอก อนุพงษ์	เผ่าจินดา	รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย	ประธานที่ประชุม
๒.	นายวิบูลย์	สงวนพงศ์	ปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๓.	นายวัลลภ	พริ้งพงษ์	อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กรรมการ
๔.	นายวิสูตร	ประสิทธิ์ศิริวงศ์	แทนเลขาธิการ ก.พ.	กรรมการ
๕.	นายธรรมศักดิ์	สัมพันธ์สันติกุล	แทนผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ	กรรมการ
๖.	น.ส.เยาวนุช	วิริยาภรณ์	แทนอธิบดีกรมบัญชีกลาง	กรรมการ
๗.	นายสาโรช	คัชมาตย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๘.	นายสมศักดิ์	ศรีวรรณะ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๙.	นายสันหัต	จตุชัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๐.	นายเอนก	เกษมสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๑.	นายวสันต์	วรรณวโรทร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒.	นางสาวพรศรี	กิจธรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓.	นายสมนึก	ธนเดชากุล	นายกเทศมนตรีนครนนทบุรี	กรรมการ
๑๔.	นายศุภสันต์	หนูสวัสดิ์	นายกเทศมนตรีตำบลนาทวี	กรรมการ
๑๕.	นายประทีป	ทวยเจริญ	นายกเทศมนตรีตำบลเกาะพะงัน	กรรมการ
๑๖.	นายสรณะ	เทพเนาว์	ปลัดเทศบาลตำบลแม่สะเรียง	กรรมการ
๑๗.	นายศักดิ์พงศ์	ธรรมอาชกุล	ปลัดเทศบาลตำบลบางาง	กรรมการ
๑๘.	นางฐิตินันท์	เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์	กรรมการ
๑๙.	นายสมดี	คชาวยังยืน	รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เลขานุการ
๒๐.	นายศรีพงศ์	บุตรงามดี	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑.	นายนิกร	สุกใส	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคล ท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นายศิริวัฒน์	บุปผาเจริญ	ผอ.สมบ.สน.บถ.
๒.	พ.จ.อ.ชนินทร์	ราชมณี	ผอ.สบม.สน.บถ.
๓.	นายสุรเกียรติ	จิตะฐาน	ผอ.สสบ.สน.บถ.
๔.	นายจิรพัฒน์	น้อยเพ็ง	สมบ. สน.บถ.
๕.	น.ส.ผ่องพรรณ	मुखระโกษา	สมบ. สน.บถ.
๖.	น.ส.บุรณี	แพรวโรจน์	สมบ. สน.บถ.
๗.	นายบันลือศักดิ์	สุนทร	สมบ. สน.บถ.
๘.	น.ส.กษมา	สุริยวงศ์	สมบ. สน.บถ.
๙.	น.ส.มะลิวัลย์	จิตรอาร์ณ	สมบ. สน.บถ.
๑๐.	น.ส.นิสวรรณ	บัวแย้ม	สมบ. สน.บถ.
๑๑.	ว่าที่ ร.ต.พลิชฐ์	ไสสุวรรณาชาติ	สมบ. สน.บถ.
๑๒.	นายโกศล	รัตนสุนทร	สมบ. สน.บถ.
๑๓.	นายวีรภัทร์	นาวิ	สมบ. สน.บถ.
๑๔.	นายอดิสร	สุนทรวิภาต	สสบ.สน.บถ.
๑๕.	นายครรชิต	เพิ่มลาภ	สสบ.สน.บถ.
๑๖.	นางจันจิรา	เพิ่มลาภ	สมว.สน.บถ.
๑๗.	น.ส.อุษณีย์	ช่วงโชติ	สมว.สน.บถ.
๑๘.	นายปิยะ	คังกัน	สบม.สน.บถ.
๑๙.	น.ส.สุรัตน์	รัตนภัทรนันท์	สบม.สน.บถ.
๒๐.	นายพงศ์เพชร	เพชรทอง	สส.สถ.
๒๑.	นายศุภกร	หิมาจารี	เลขานุการ รอง อสถ.
๒๒.	นายสมชาย	รุ่งเรือง	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง
๒๓.	นายเกษม	พงษ์แสน์	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
๒๔.	นายवासัก	ศรีโนบ้าน	ผู้ติดตาม อสถ.
๒๕.	นายสันติธร	ยิ้มละมัย	สำนักงาน ก.ถ.
๒๖.	นายธรรมบุญ	ศรีวรรณนะ	สำนักงาน ก.ถ.
๒๗.	นายยอด	กลั่นเกษร	สำนักงาน ก.ถ.
๒๘.	นายอนุจิต	แนวบรรทัด	สำนักงาน ก.ถ.
๒๙.	นายทศนุ	ธีระนุกูล	สำนักงาน ก.ถ.

- เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๐๐ น.

พลเอก อนุพงษ์ เผ่าจินดา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

เรื่องเดิม

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดส่งรายงานการประชุมดังกล่าว ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ปรากฏว่า ไม่มีท่านผู้ใดแจ้งข้อแก้ไขรายงานการประชุมแต่อย่างใด

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗

เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๓.๑ แนวทางการเทียบตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครกับพนักงานเทศบาล

เรื่องเดิม

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ ได้มีมติกำหนดแนวทางการเทียบการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกับพนักงานเทศบาล เพื่อประโยชน์ในการรับโอนข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง มาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งใช้ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบซี ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๗ โดยมีสาระสำคัญ สรุปคือ

แนวทางการเทียบตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกับพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประเภททั่วไป	สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒
ทักษะพิเศษ	ระดับ ๙
อาวุโส	ระดับ ๗ ระดับ ๘
ชำนาญงาน	ระดับ ๕ ระดับ ๖
ปฏิบัติงาน	ระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔

ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓
ระดับทรงคุณวุฒิ	ระดับ ๑๐
ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับ ๙
ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับ ๘
ระดับชำนาญการ	ระดับ ๖ ระดับ ๗
ระดับปฏิบัติการ	ระดับ ๓ ระดับ ๔ ระดับ ๕

ข้อเท็จจริง

๑. เนื่องจากแนวทางการเทียบตำแหน่งดังกล่าวกำหนดไว้เฉพาะข้าราชการพลเรือน แต่ไม่ได้กำหนดให้นำไปใช้กับข้าราชการประเภทอื่นที่ใช้ระบบแห่งแต่อย่างใด

๒. ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ พิจารณากรณีข้อหารือเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการรับโอนข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแล้วเห็นว่า ตามที่ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ มีมติกำหนดแนวทาง การเทียบการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการรับโอนข้าราชการพลเรือน มาแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๕ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการกรุงเทพมหานครเป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามความสามารถ (ระบบแห่ง) เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน แต่อัตราเงินเดือนยังคงใช้การเลื่อนขั้นเงินเดือนแบบขั้นตามระบบจำแนกตำแหน่งตามค่างาน (ระบบซี) เดิม ดังนั้น จึงเห็นควรใช้แนวทางการเทียบตำแหน่งตามแนวทางการเทียบการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นได้โดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๕

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีที่เกิดขึ้นกับ ก.อบต. อาจเกิดขึ้นกับ ก.ท.ได้ ดังนั้น เพื่อให้เทศบาลมีแนวทางการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ใช้ระบบแท่ง มาดำรงตำแหน่งในเทศบาล จึงเห็นควรเสนอ ก.ท. ให้มีมติ แจ้งแนวทางการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ใช้ระบบแท่ง มาดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้ใช้แนวทางการเทียบการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๕

สำหรับการเทียบอัตราเงินเดือนข้าราชการประเภทอื่นที่ใช้ระบบแท่ง ที่มีบัญชีเงินเดือนแตกต่างจากข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้พิจารณาเทียบอัตราเงินเดือนกับบัญชีเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นในชั้นเทียบได้ไม่สูงกว่าเดิมและให้คำนึงถึงคุณวุฒิ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๗๗ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๘๒ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๓.๑)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๓๒ ในกรณีเทศบาลมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่ราชการ เทศบาลอาจรับโอน พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญที่มีความประสงค์จะขอ โอนมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้ปฏิบัติ ให้เทศบาลเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยชี้แจงเหตุผล ความ จำเป็น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญของผู้ที่จะขอโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะ ได้รับ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกเทศมนตรีสั่งรับโอน และแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล ส่วนจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้กำหนด แต่จะต้องไม่สูงกว่าพนักงานเทศบาลที่มีคุณวุฒิ ความสามารถและความ ชำนาญในระดับเดียวกัน

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๕๐ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๕

๓.๒ การเพิ่มเติมคุณวุฒิการศึกษาในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

ต้นเรื่อง

ด้วยจังหวัดเชียงใหม่ได้หาหรือคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์ ว่าคุณวุฒิดังกล่าวตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒ หรือไม่ เนื่องจาก ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๓

ข้อเท็จจริง

เหตุที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ไม่ได้กำหนดคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์ ไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒ แต่กำหนดคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์ไว้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๓ เนื่องจาก ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีมติกำหนดมาตรฐานตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒ เมื่อปี ๒๕๕๕ ซึ่งขณะนั้นคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์มีเฉพาะในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ต่อมาตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ สถาบันการศึกษาต่างๆ ได้มีการเรียนการสอนในหลักสูตรทางเศรษฐศาสตร์ซึ่งต่ำกว่าปริญญาตรี และ ก.ท. ได้มีการรับรองคุณวุฒินุปรียญาเศรษฐศาสตร์จากสถาบันการศึกษาต่างๆ ว่าเป็นคุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์ เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เป็นต้น

ข้อพิจารณา

อ.ก.จ.โครงสร้างฯ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๗ อ.ก.ท. โครงสร้างฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ และ อ.ก.อบต.โครงสร้างฯ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า คุณวุฒิทางเศรษฐศาสตร์บัณฑิต ซึ่ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ไม่ได้กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒ แต่กำหนดคุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๓ ซึ่ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ประกอบกับเมื่อพิจารณาตามลักษณะงานของตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุกับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ได้ ดังนี้

เจ้าพนักงานพัสดุ ๒	นักวิชาการพัสดุ ๓
เป็นเจ้าหน้าที่ขึ้นต้นปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยากเกี่ยวกับงานพัสดุตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น การจัดหา จัดซื้อ ตรวจสอบ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา นำส่ง การซ่อมแซม และบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ การทำทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง	ปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น จัดหา จัดซื้อ ว่าจ้าง ตรวจสอบ เก็บรักษา ช่วยศึกษา ค้นคว้า รายละเอียดต่างๆ ของพัสดุ เช่น วัสดุนาการ คุณสมบัติระบบราคา การเสื่อมค่า การสึกหรอ ประโยชน์ใช้สอย ค่าบริการ อะไหล่ การบำรุงรักษา ความแข็งแรงทนทาน เพื่อกำหนดมาตรฐานและคุณภาพ ช่วยวิเคราะห์และประเมินคุณภาพของพัสดุ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดหา จัดซื้อพัสดุ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ ตรวจสอบ การเบิกจ่าย ทำทะเบียนพัสดุ เป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในทางเดียวกัน จึงเห็นควรกำหนดคุณวุฒิการศึกษาเพิ่มเติมในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ โดยกำหนดให้คุณวุฒิ ปวท. หรือ ปวส. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางเศรษฐศาสตร์ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒ ด้วย

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบให้กำหนดคุณวุฒิ ปวท. หรือ ปวส. หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางเศรษฐศาสตร์ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒

๒. เห็นชอบให้แจ้งเวียน ก.ท.จ และเทศบาลถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๓.๒)

ข้อกฎหมาย

๑. พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๓) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

(๔) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและ

ประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์

๓. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประกาศกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๔๕ และวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๕ โดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ไว้ ดังนี้

๓.๑ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี เลขานุการ เทคนิคการตลาด การธนาคารและธุรกิจการเงิน เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคเขียนแบบวิศวกรรม เครื่องกล พาณิชยการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป ช่างโยธา ก่อสร้าง ช่างเครื่องกลหรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี เลขานุการ เทคนิคการตลาด การธนาคารและธุรกิจการเงิน เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคเขียนแบบ วิศวกรรมเครื่องกล พาณิชยการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป ช่างโยธา ช่างก่อสร้าง ช่างเครื่องกล หรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒.๓.๒ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๓

ก.จ.ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๓ ไว้ว่า จะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางบัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การคลัง การจัดการการคลัง กฎหมาย บริหารธุรกิจซึ่งศึกษาวิชาบัญชีมาไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต

ก.ท.ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๓ ไว้ว่า จะต้องได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมาย ทางเศรษฐศาสตร์ ทางการจัดการการคลัง ทางสังคมศาสตร์ด้าน พาณิชยศาสตร์หรือบริหารธุรกิจ

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๖ รับรองคุณวุฒิเศรษฐศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช เป็นคุณวุฒิปริญญาสาขาเศรษฐศาสตร์

๓.๓ อัตราการจ่ายเงินรางวัลประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๕๗

ข้อคิดเห็นที่ประชุม

ที่ประชุมร่วม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ อัตราการจ่ายเงิน และการประเมินประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของ อปท. (ตัวชี้วัด) ของ อปท. สรุป ดังนี้

นายสุภสัณห์ หนูสวัสดิ์ นายกเทศมนตรีตำบลนาหว้า กรรมการผู้แทนเทศบาลใน ก.ท. มีข้อเสนอแนะว่า การพิจารณาเกี่ยวกับอัตราการจ่ายเงินรางวัลประจำปีหากจะกำหนดขึ้นใหม่ก็ควรพิจารณาด้วยความรอบคอบเห็นควรให้คณะกรรมการด้านเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นนำไปศึกษา และวิเคราะห์อีกครั้งหนึ่ง

นายवलันต์ วรรณวโรธร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. มีความเห็นว่าในปัจจุบันสถานการณ์ได้เปลี่ยนแปลงไปการจ่ายเงินรางวัลประจำปีก็ควรมีการปรับลดวงเงินอัตราการจ่ายเงิน และให้นำข้อมูลของ อปท. ขนาดใหญ่มาเปรียบเทียบ

นายเชื้อ อ้นจินดา ปลัด อบต.เขาพระ กรรมการผู้แทน อบต. ใน ก.อบต. มีความเห็นว่าการจ่ายเงินรางวัลประจำปีของ อปท. ถูกตีกรอบการจ่ายเงินโดยร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นายเอนก เกษมสุข กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. มีข้อสังเกตว่าหากจะมีการกำหนดอัตราการจ่ายเงินรางวัลประจำปีขึ้นใหม่โดยให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป เห็นว่าหากดูเงื่อนไขระยะเวลาการดำเนินการ และอาจจะลงนามในประกาศก็ล่วงเลยปีงบประมาณ ๕๗ ไปแล้ว ดังนั้นการจะไปกำหนดอะไรให้มีผลย้อนหลังน่าจะไม่ใช่ข้อด้วยหลักการออกกฎ

นายกิตติภัทร รุ่งธนเกียรติ นายก อบจ. สุรินทร์ กรรมการผู้แทน อบจ. ใน ก.จ. มีความเห็นว่าจะมีการปรับลดอัตราการจ่ายเงินรางวัลประจำปี แต่จะจ่ายเท่าไรควรพิจารณาให้เหมาะสมกับสถานะการคลังของแต่ละอปท.

นายพนตล แก้วสุพัฒน์ นายก อบต. อ้อมเกร็ด กรรมการผู้แทน อบต. ใน ก.อบต. เห็นด้วยกับพิจารณาปรับลดอัตราการจ่ายเงินรางวัลประจำปี และมีข้อสังเกตว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จะจ่ายเงินได้หรือไม่เนื่องจากหลายจังหวัดยังไม่ได้ดำเนินการ

นายวัลลภ พริ้งพวงษ์ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรรมการผู้แทนส่วนราชการ มีข้อเสนอแนะว่าเงินงบประมาณที่จะนำมาจ่ายเงินรางวัลประจำปีควรนำมาจากเงินเหลือจ่ายจากการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดของ อปท. เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น ๆ ไม่ใช่เงินเหลือจ่ายตามมาตรา ๓๕ มาจ่าย

นายแสวง บุญรักศิลป์ ปลัด อบจ. สระบุรี กรรมการผู้แทน อบจ. ใน ก.จ. มีความเห็นเช่นเดียวกับนายสุภสัณห์ หนูสวัสดิ์ นายกเทศมนตรีตำบลนาหว้า กรรมการผู้แทนเทศบาลใน ก.ท.

นายอัษฎางค์ ปาณิกบุตร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.อบต. มีข้อเสนอแนะว่าการจ่ายเงินรางวัลประจำปีควรมีการทบทวน และศึกษาทั้งระบบใหญ่ เพราะการจ่ายเงินรางวัลประจำปีควรมีแต่ในภาคเอกชนเท่านั้นไม่ควรมีในองค์กรภาครัฐ

นายสาโรช คัชมาดย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีความเห็นว่าการจ่ายเงินรางวัลประจำปีควรคำนึงถึงสถานการณ์คลังของ อปท. เป็นหลัก

นายกิตติภัทร รุ่งธนเกียรติ นายก อบจ. สุรินทร์กรรมการผู้แทน อบจ. ใน ก.จ. เห็นว่าการจ่ายเงินรางวัลประจำปีอยู่ภายใต้ร้อยละ ๔๐ อยู่แล้วดังนั้นการจ่ายเงินควรให้เป็นอำนาจของฝ่ายบริหารที่จะตัดสินใจ

นายทรงศักดิ์ โอชะคลัง ปลัด อบต. โนนสะอาด กรรมการผู้แทน อบต. ใน ก.อบต. มีความเห็นว่าต้องลดอัตราการจัดลงเช่นเดียวกัน แต่ควรเริ่มกันใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

มติที่ประชุม ๑. ให้ถอนการพิจารณาเรื่องการกำหนดอัตราการจัดเงินรางวัลประจำปีออกไปก่อน เนื่องจากข้อมูลประกอบการพิจารณาไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ทั้งระบบ จึงขอให้คณะกรรมการด้านเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ได้ศึกษาความเหมาะสมในเรื่องตัวชี้วัด กรรมการประเมิน และอัตราการจัดเงินรางวัลประจำปีในคราวเดียวกัน

๒. ให้ฝ่ายเลขานุการนำข้อสังเกตและข้อคิดเห็นของที่ประชุมเสนอ คณะอนุกรรมการฯ เพื่อประกอบการพิจารณาและนำเสนอในการประชุมคราวต่อไป

๓.๔ การเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ

ต้นเรื่อง

เทศบาลรายงานขอความเห็นชอบในการเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลที่เกษียณอายุราชการสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.นครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบผลการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ ราย นายวิโรจน์ พรรณราย ตำแหน่งปลัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช (นักบริหารงานเทศบาล ๙) เลขที่ตำแหน่ง ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๓ ซึ่งเป็นผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

๒. เทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.อุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบผลการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานของพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ให้สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ ราย นายประพันธ์ พลแพงขวา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) เลขที่ตำแหน่ง ๑๑๑๓๕๑ ซึ่งมีผลงานดีเด่นและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.กำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗ ได้พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและรับฟังบรรยายสรุปผลงานดีเด่นของผู้ขอประเมินทั้ง ๒ ราย แล้ว เห็นว่า มีผลงานดีเด่นและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท. กำหนด จำนวน ๒ ราย ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบการพิจารณาแนบท้ายวาระ)

๑. เห็นควรให้เลื่อนระดับ นายวิโรจน์ พรรณราย ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๙) เทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๑๐) เป็นกรณีพิเศษ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ เป็นการเฉพาะราย

๒. เห็นควรให้เลื่อนระดับ นายประพันธ์ พลแพงขวา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) เทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๑๐ (นักบริหารการศึกษา ๑๐) เป็นกรณีพิเศษ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ เป็นการเฉพาะราย

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.กำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ เสนอ

๑. นายวิโรจน์ พรรณราย ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๑) พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร	๑) ตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๗ ปี	๒) ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ (รวม ๘ ปี ๙ เดือน ๔ วัน) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓) เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๕๗	๓) เกิดเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๔๙๖ (เกษียณอายุ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔) มีความประพฤติดีไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๔) ก.ท.จนครนครศรีธรรมราช มีมติรับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติดี และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๕) มีผลงาน ๕ ด้าน ใน ๘ ด้าน	๕) ผู้ขอรับการประเมิน ได้เสนอผลงาน จำนวน ๕ ด้าน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๖) ความเห็นของ ก.ท.จนครนครศรีธรรมราช	๖) ก.ท.จนครนครศรีธรรมราช พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นผลงานดีเด่น อันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและความสำเร็จของงาน เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการ องค์กรเอกชนและประชาชน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๗) คณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงาน จำนวน ไม่น้อยกว่า ๕ คน ซึ่งแต่งตั้งจาก ผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คัดเลือก หรือผู้ที่มีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ที่ เกษียณอายุราชการ	๗) ก.ท.จนครนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบฯ จำนวน ๕ คน ได้แก่ ๑. นายประจวบ รุ่งช่วง ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ประธานกรรมการ (อดีตข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัด ระดับ ๘ จังหวัดสุราษฎร์ธานี) ๒. นายอนันต์ ธรรมานนท์ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. กรรมการ (อดีตข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง พัฒนาการจังหวัด ระดับ ๘ จังหวัดชุมพร) ๓. นายโชคชัย ไกรนรา ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. กรรมการ (อดีตผู้บริหารศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช) ๔. นายจารึก โสมแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. กรรมการ (อดีตข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานจังหวัดนครศรีธรรมราช)

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ																								
ด้านที่ ๒ ผลงานที่เกิดจากได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ	ชื่อผลงาน : พิพิธภัณฑ์เมืองนครศรีธรรมราช สาระสำคัญ : พิพิธภัณฑ์เมืองนครศรีธรรมราช เป็นหนึ่งในโครงการส่งเสริมการเรียนรู้และการท่องเที่ยว ด้านการพัฒนาเยาวชนในเขตเทศบาลนครนครศรีธรรมราช ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิตวัฒนธรรมที่เป็นรากเหง้าของนครศรีธรรมราชอย่างแท้จริง โดยส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดที่ว่า “นครแห่งการเรียนรู้ เมืองน่าอยู่ สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” โดยได้เริ่มเปิดให้บริการ ตั้งแต่วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นมา โดยเปิดให้บริการ (ฟรี) ทุกวัน ตั้งแต่ ๐๙.๐๐ น. - ๑๕.๐๐ น. ซึ่งแบ่งดำเนินโครงการเป็น ๕ ระยะ จนถึงปัจจุบัน ความสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นผลดีต่อประชาชน จังหวัดนครศรีธรรมราช และประเทศไทย ๑. เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญของประเทศ ๒. เป็นแหล่งเรียนรู้ทางภาคใต้ ที่ส่งเสริมสนับสนุน “หลักสูตรท้องถิ่น” ของสถานศึกษา โรงเรียนต่างๆ ๓. เป็นสถานที่ท่องเที่ยวสำคัญของจังหวัด ** การจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเทศบาลนครศรีธรรมราช ดังนี้ - แผนพัฒนาเทศบาลประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๗ - แผนพัฒนาเทศบาล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๔๘-๒๕๕๐) และตลอดมาจนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ** ดำเนินการแล้วมีความสำเร็จและเกิดผลดีแก่ท้องถิ่น (เทศบาล) อย่างไร โดยให้ระบุประโยชน์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ในรูปแบบตัวเลขสถิติที่ชัดเจน - ประโยชน์ของผลงานได้รับการยอมรับ โดยประเมินจากความสำเร็จของงานที่วัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ มีการเก็บรวบรวมสถิติ ข้อมูล ประเมินและติดตามตรวจสอบความสำเร็จของงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ <table><tr><th>ปีงบประมาณ</th><th>๒๕๕๔</th><th>๒๕๕๕</th><th>๒๕๕๖</th></tr><tr><th>ผู้เข้าเยี่ยมชม</th><th>(คน)</th><th>(คน)</th><th>(คน)</th></tr><tr><td>ประชาชนจังหวัดนครศรีธรรมราช</td><td>๓๘,๓๔๓</td><td>๔๒,๐๔๙</td><td>๗๐,๘๕๘</td></tr><tr><td>ประชาชนต่างจังหวัด</td><td>๒๔,๙๒๐</td><td>๓๒,๑๙๔</td><td>๓๐,๙๗๕</td></tr><tr><td>ชาวต่างชาติ</td><td>๑๙๓</td><td>๕๗๖</td><td>๓๒๗</td></tr><tr><td>รวม</td><td>๖๓,๒๕๖</td><td>๕๔,๘๑๙</td><td>๑๐๒,๑๕๙</td></tr></table> ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ ได้สอบถามผู้เยี่ยมชม และเก็บข้อมูลในสมุดลงนามเยี่ยมชมฯ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๕ จำนวน ๑,๐๐๐ ราย ได้จัด ๒๐ อันดับ การตอบและเขียนแสดงความรู้สึก ดังนี้	ปีงบประมาณ	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	ผู้เข้าเยี่ยมชม	(คน)	(คน)	(คน)	ประชาชนจังหวัดนครศรีธรรมราช	๓๘,๓๔๓	๔๒,๐๔๙	๗๐,๘๕๘	ประชาชนต่างจังหวัด	๒๔,๙๒๐	๓๒,๑๙๔	๓๐,๙๗๕	ชาวต่างชาติ	๑๙๓	๕๗๖	๓๒๗	รวม	๖๓,๒๕๖	๕๔,๘๑๙	๑๐๒,๑๕๙
ปีงบประมาณ	๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖																						
ผู้เข้าเยี่ยมชม	(คน)	(คน)	(คน)																						
ประชาชนจังหวัดนครศรีธรรมราช	๓๘,๓๔๓	๔๒,๐๔๙	๗๐,๘๕๘																						
ประชาชนต่างจังหวัด	๒๔,๙๒๐	๓๒,๑๙๔	๓๐,๙๗๕																						
ชาวต่างชาติ	๑๙๓	๕๗๖	๓๒๗																						
รวม	๖๓,๒๕๖	๕๔,๘๑๙	๑๐๒,๑๕๙																						

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ																																								
	<table><tr><td>๑</td><td>ได้ให้ความรู้ดีมาก</td><td>๑๑</td><td>ให้สิ่งดีๆแก่คนรุ่นหลัง</td></tr><tr><td>๒</td><td>มีประโยชน์มาก</td><td>๑๒</td><td>ชอบมาก</td></tr><tr><td>๓</td><td>มีบรรยากาศน่าศึกษา</td><td>๑๓</td><td>มาเที่ยวแล้วสบายใจ</td></tr><tr><td>๔</td><td>มีความสุข</td><td>๑๔</td><td>รักพิพิธภัณฑ์</td></tr><tr><td>๕</td><td>วิทยาการดี</td><td>๑๕</td><td>ภูมิใจมากที่จัดกิจกรรมนี้</td></tr><tr><td>๖</td><td>มีความรู้สึกดี</td><td>๑๖</td><td>ขอบคุณเทศบาล</td></tr><tr><td>๗</td><td>ประทับใจการจัดแสดง</td><td>๑๗</td><td>เข้าใจง่าย</td></tr><tr><td>๘</td><td>สถานที่สะอาด น่ารู้ น่าเรียน</td><td>๑๘</td><td>มีโอกาสจะมาเยี่ยมอีก</td></tr><tr><td>๙</td><td>มีความเป็นกันเอง ต้อนรับดี</td><td>๑๙</td><td>รูปแบบดีมาก</td></tr><tr><td>๑๐</td><td>ให้ความพร้อมทุกประการ</td><td>๒๐</td><td>ดีใจมากที่ได้มาเยือน</td></tr></table>	๑	ได้ให้ความรู้ดีมาก	๑๑	ให้สิ่งดีๆแก่คนรุ่นหลัง	๒	มีประโยชน์มาก	๑๒	ชอบมาก	๓	มีบรรยากาศน่าศึกษา	๑๓	มาเที่ยวแล้วสบายใจ	๔	มีความสุข	๑๔	รักพิพิธภัณฑ์	๕	วิทยาการดี	๑๕	ภูมิใจมากที่จัดกิจกรรมนี้	๖	มีความรู้สึกดี	๑๖	ขอบคุณเทศบาล	๗	ประทับใจการจัดแสดง	๑๗	เข้าใจง่าย	๘	สถานที่สะอาด น่ารู้ น่าเรียน	๑๘	มีโอกาสจะมาเยี่ยมอีก	๙	มีความเป็นกันเอง ต้อนรับดี	๑๙	รูปแบบดีมาก	๑๐	ให้ความพร้อมทุกประการ	๒๐	ดีใจมากที่ได้มาเยือน
๑	ได้ให้ความรู้ดีมาก	๑๑	ให้สิ่งดีๆแก่คนรุ่นหลัง																																						
๒	มีประโยชน์มาก	๑๒	ชอบมาก																																						
๓	มีบรรยากาศน่าศึกษา	๑๓	มาเที่ยวแล้วสบายใจ																																						
๔	มีความสุข	๑๔	รักพิพิธภัณฑ์																																						
๕	วิทยาการดี	๑๕	ภูมิใจมากที่จัดกิจกรรมนี้																																						
๖	มีความรู้สึกดี	๑๖	ขอบคุณเทศบาล																																						
๗	ประทับใจการจัดแสดง	๑๗	เข้าใจง่าย																																						
๘	สถานที่สะอาด น่ารู้ น่าเรียน	๑๘	มีโอกาสจะมาเยี่ยมอีก																																						
๙	มีความเป็นกันเอง ต้อนรับดี	๑๙	รูปแบบดีมาก																																						
๑๐	ให้ความพร้อมทุกประการ	๒๐	ดีใจมากที่ได้มาเยือน																																						
ด้านที่ ๓ ผลงานที่เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาชุมชน สถาบันครอบครัว จนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษา สถาบันศาสนาหรือสถาบันระบบราชการ	ชื่อผลงาน : โครงการลดเมืองร้อน ด้วยมือเรา สาระสำคัญ : เกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด และสถาบันสิ่งแวดล้อมไทย ที่ให้เงินสนับสนุนโครงการ โดยเริ่มโครงการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ภายใต้แนวคิดของการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรม ปัญหาภาวะโลกร้อนซึ่งเป็นประเด็นปัญหาที่มีความสำคัญยิ่ง รวมถึงการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น การดำเนินโครงการฯ ตลอดระยะเวลา ๘ ปีที่ผ่านมา มีเทศบาลเข้าร่วมโครงการ ๑๖๗ เทศบาล ๒๑๐ โรงเรียน ๗๗ จังหวัดทั่วประเทศ จนเข้าสู่ปีที่ ๙ เพื่อช่วยอนุรักษ์พลังงานและเป็นการรักษาสภาพภูมิอากาศ ภายใต้แนวทางดำเนินการ เป็น ๔ กิจกรรม ดังนี้ ๑. ลดเมืองร้อน ด้วยการเดินทางอย่างยั่งยืน ๒. ลดเมืองร้อน ด้วยการลดปริมาณขยะ ๓. ลดเมืองร้อน ด้วยการลดการใช้ไฟฟ้า ๔. ลดเมืองร้อน ด้วยการเพิ่มพื้นที่สีเขียว **แนวคิดและผลสัมฤทธิ์ของโครงการอย่างเป็นรูปธรรม ชุมชนตลาดหัวอิฐ เป็นแหล่งชุมชน แหล่งค้าขายพืชผลทางการเกษตรที่ใหญ่ที่สุดในภาคใต้ โดยดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามแนววิถีเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้ ๑. กิจกรรมคาราวานจักรยานลดโลกร้อน , พลังงานจากขาเยียวยาโลก ๒. กิจกรรมการจัดการขยะชุมชน มีการคัดแยกขยะ ๓ ประเภท การกำจัดขยะแบบฝังกลบ การจัดขยะอินทรีย์ ส่งเสริมทำปุ๋ยหมักชีวภาพ ปุ๋ยหมักอินทรีย์ ก๊าซชีวภาพครัวเรือน ๓. กิจกรรมประหยัดน้ำ ดับไฟช่วยโลก - ประหยัดน้ำ ประหยัดไฟ กำไรสองต่อ - เวลา ๑๙.๐๐ น. ดับไฟฟ้า ๑ ชั่วโมง ๑ หลอด ๑ ครัวเรือน ๔. กิจกรรมการเพิ่มพื้นที่สีเขียวชุมชน																																								

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	- หนึ่งต้นกล้ารักษาอุณหภูมิโลก ส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนร่วมปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ให้ทุกครัวเรือนปลูกผักสวนครัว ผักปลอดสารพิษ สวนสมุนไพร เป็นต้น
ด้านที่ ๔ ผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีสถานการณ์ดราม่าเสี่ยงอันตราย หรือในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ	ชื่อผลงาน : โครงการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงในเขตเทศบาล สาระสำคัญ : โครงการนี้จัดทำขึ้นเพื่อ ๑. ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงในด้านต่างๆ ภายในเขตเทศบาลนครนครศรีธรรมราชและพื้นที่ต่อเนื่อง ๒. เพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงปัญหา ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยได้อย่างยั่งยืน โดยการบูรณาการการทำงานร่วมกันกับทางสถานีตำรวจภูธรเมืองนครศรีธรรมราช เป็นตำรวจที่เสี่ยงให้กับ อาสาสมัครโครงการซึ่งเป็นลูกจ้างรายเดือน โดยปฏิบัติงานร่วมกันตลอด ๒๔ ชั่วโมง และมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ ๑. เป็นเทศบาลแห่งแรกที่มีการดำเนินการด้านการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยฯ ภายในเขตเทศบาลเต็มรูปแบบ ทำให้ อปท. อื่นๆ ได้นำไปเป็นแบบอย่างเพื่อการดำเนินการมากขึ้น ๒. ทำให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างเทศบาล ตำรวจ และภาคประชาชน ซึ่งส่งผลให้ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ๓. ช่วยสร้างความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สินให้กับประชาชน ๔. โรงเรียนเทศบาล ทั้ง ๑๑ โรงเรียน เป็นโรงเรียนสีขาวปลอดยาเสพติด และเป็นโรงเรียนแห่งความปลอดภัยทางถนนเป็นที่พึงพอใจต่อผู้ปกครองนักเรียน
ด้านที่ ๔ ผลงานที่แสดงถึงการแก้ไขปัญหาจากการบริหารงาน หรือปัญหาเฉพาะหน้าจนเป็นผลดี และได้รับการยอมรับโดยทั่วไป	ชื่อผลงาน : โครงการก่อสร้างตลาดสดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช (ตลาดคูขวาง) สาระสำคัญ : การก่อสร้างตลาดสดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช เพื่อทดแทนตลาดสดเทศบาล (คูขวาง) ซึ่งมีความชำรุดทรุดโทรม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีตลาดของเทศบาล ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานตลาดสดที่กำหนดไว้ โดยผลการดำเนินงาน พบว่าเกิดปัญหาและอุปสรรคในหลาย ๆ ด้าน เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ หรือเกิดความกังวล ของผู้ประกอบการพ่อค้า แม่ค้า หรือกลุ่มอื่นๆ ที่มีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยในการรื้อถอนเพื่อสร้างตลาดใหม่ แต่ก็สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้ด้วยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และเปิดให้บริการตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นมา **ผลสัมฤทธิ์จากการก่อสร้างตลาดสดเทศบาลนครนครศรีธรรมราชเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ๑. ด้านประชาชน ๑) ประชาชนได้รับความสะดวกสบาย ในการซื้อขายสินค้า และสถานที่จอดรถ

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	๒) เป็นการคุ้มครองสุขภาพและอนามัย สด สะอาดและปลอดภัย ๓) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการขายสินค้า เพราะผู้บริโภคมาใช้บริการเพิ่มขึ้น ๒. <u>ด้านองค์กร</u> ๑) เทศบาลนครนครศรีธรรมราช มีตลาดสดที่ได้มาตรฐาน ตามมาตรฐานตลาดสด และหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยสุขลักษณะของตลาดสด พ.ศ. ๒๕๕๓ ๒) สามารถบริหารจัดการ กำกับ ควบคุมดูแลการใช้ตลาดให้มีมาตรฐานมากขึ้น ๓) เทศบาลจะมีรายได้ค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้น เพราะมีจำนวนแผงตลาดเพิ่มขึ้น ๓. <u>ด้านประเพณีชาติ</u> ๑) เป็นการสนองนโยบายของรัฐ ในด้านการสาธารณสุขและสุขภาพของประชาชน ๒) เป็นการลดค่าใช้จ่ายของรัฐในการดูแลสุขภาพพยาบาล เนื่องจากมีตลาดสดได้มาตรฐานคุ้มครองสุขภาพอนามัยของผู้บริโภค

๒. นายประพันธ์ พลแพงขัว ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)
สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๑) พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร	๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๗ ปี	๑) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ (รวม ๒ ปี ๖ เดือน) ๒) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ (เทียบเท่าระดับ ๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕ (รวม ๖ ปี ๗ เดือน) นับระยะเวลาเกือบลได้ร้อยละ ๗๕ คิดเป็น ๔ ปี ๙ เดือน รวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ๗ ปี ๓ เดือน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓) เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ ๒๕๕๗	๓) เกิดเมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๔๖ (เกษียณอายุ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔) มีความประพฤติดีไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๔) ก.ท.จ.อุดรธานี มีมติรับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๕) มีผลงาน ๕ ด้านใน ๘ ด้าน	๕) ผู้ขอรับการประเมินได้เสนอผลงาน จำนวน ๕ ด้าน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๖) ความเห็นของ ก.ท.จ.	๖) ก.ท.จ. อุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ และผลงานของนายประพันธ์ พลแพงขัว ในการประเมินเลื่อนระดับ เป็นกรณีพิเศษ - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๗) คณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานไม่น้อยกว่า ๕ คน	๗) ก.ท.จ. อุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการฯ จำนวน ๖ คน ได้แก่ ๑. นายรัชพงษ์ ทองอร่ามผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ประธานกรรมการ (อดีตป่าไม้จังหวัด) ๒. นางอุษณา ปานสูง ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. กรรมการ (อดีตปลัดเทศบาลนครอุดรธานี ระดับ ๑๐) ๓. ท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี กรรมการ ๔. นายอิทธิพนธ์ ตรีวัฒนสุวรรณ กรรมการ นายกเทศมนตรีนครอุดรธานี ๕. นายประเวศ รัตนวงศ์ กรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจักษ์ศึกษาอุดรธานี วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ๖. เลขาธิการ ก.ท.จ. อุดรธานี เลขาธิการ - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๘) ผลงานที่เสนอ ๕ ด้าน <u>ผลงานด้านที่ ๑</u> ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจเทศบาลจนสำเร็จดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดผลดีต่อทางราชการและสังคม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้	การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ทั้ง ๑๒ โรงเรียน มีการติดตามนักเรียนที่อ่านหนังสือไม่ออก อ่านไม่เหมาะสมกับชั้นเรียน แต่ละปีการศึกษาเมื่อเปิดเรียนภาคเรียนที่ ๑ ได้ ๒ เดือน จะมีหนังสือให้โรงเรียนสำรวจนักเรียน แต่ละชั้นเรียนที่อ่านไม่ออก และอ่านไม่เหมาะสมกับชั้น และให้โรงเรียนจัดสอนซ่อมเสริม หลังเลิกเรียน หรือตอนพักเที่ยง ให้รายงานทางสถิติทุกเดือน เมื่อสิ้นปีการศึกษา ส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น มีนักเรียนจบการศึกษาทั้งสิ้น ๓๑๐ คน ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาจำนวน ๒๕๗ คน และประกอบอาชีพ ๕๓ คน
<u>ผลงานด้านที่ ๒</u> ผลงานที่เกิดจากการได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ	โครงการพัฒนากระบวนการคิดเพื่ออนาคตสู่โรงเรียนและห้องเรียน ดำเนินการโดยความร่วมมือระหว่างมูลนิธิส่งเสริมนโยบายศึกษา กับเทศบาลนครอุดรธานี ในการจัดกระบวนการพัฒนาผู้เรียนด้วยทฤษฎีพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สร้างสรรค์ด้วยปัญญา แบ่งการดำเนินการออกเป็น ๓ ช่วง ช่วงแรกจะให้การอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการครูแกนนำที่เป็นตัวแทนทั้ง ๑๒ โรงเรียน และมอบหมายให้ครูแกนนำขยายผลรวมทั้งเป็นที่เลี้ยงให้กับเพื่อนครูในโรงเรียน ช่วงที่สอง อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการติดตามงานแต่ละโรงเรียน โรงเรียนละ ๒ วัน เพื่อชี้แจงการนำกระบวนการคิดเข้าสู่แก่นักเรียน พร้อมทั้งรับทราบสภาพปัญหา แนวทางการแก้ไข ช่วงที่สาม ประชุมสัมมนาวันปิดกล่องข้อคิด ให้ครูนำเสนองานเป็นกลุ่มสาระ มีคณะบริหารเทศบาล หัวหน้าส่วน เข้ารับฟัง โดยคณะอาจารย์จากมูลนิธิส่งเสริมนโยบายศึกษา และคณะบริหารเทศบาลร่วมกับสำนักการศึกษา ได้คัดเลือกครูที่ชนะเลิศ จำนวน ๔ คน เป็นตัวแทนไปฝึกงาน ฝึกสอนและดูงานที่ประเทศนิวซีแลนด์ ร่วมกับครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำให้เกิดกระบวนการพัฒนาแนวความคิดให้แก่แก่นักเรียน
<u>ผลงานด้านที่ ๕</u> ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นพิเศษและทาง ราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น	การจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจวัยรุ่นและชมรม To Be Number One เป็นโครงการที่เสนอต่อผู้บริหารขอจัดตั้งชมรม To Be Number One ขึ้น โดยแต่งตั้งครูเป็นทีมที่ปรึกษาชมรมฯ มีการจัดตั้งศูนย์เพื่อนใจวัยรุ่น โรงเรียนเทศบาล ๖ และศูนย์เพื่อนใจวัยรุ่นที่ห้องสมุดประชาชนของเทศบาลนครอุดรธานี ทำให้สมาชิกชมรมดังกล่าว ไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด ร้อยละ ๑๐๐ สมาชิกชมรมฯ ได้รับการคัดเลือกให้เป็นตัวแทนเข้าจัดนิทรรศการแสดงผลงานและเข้าแข่งขัน ในกลุ่มระดับเหรียญเงิน ระดับประเทศทุกปี รวมทั้งเป็นแบบอย่างให้สถานศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
ผลงานด้านที่ ๖ ผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีคุณความดีปรากฏชัดเจน สามารถนำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนถือปฏิบัติได้	คุณลักษณะทั่วไปที่ปฏิบัติตน มีคุณธรรมในการครองตน ดำเนินชีวิตตามหลักพุทธธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา โดยถือศีล ๕ และดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท วางตนเหมาะสม ผู้นำและผู้บริหารต้องมีคุณธรรมยึดหลักพุทธธรรมในการครองตน ครองใจคน สันับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ให้มีความเจริญก้าวหน้า วางตนเป็นกลาง ปฏิบัติต่อทุกคนที่เกี่ยวข้องด้วยความยุติธรรม เสมอภาคปราศจากความลำเอียง โดยมีการทำแบบประเมินสอบถามความพึงพอใจต่อผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนางานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานการศึกษา ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจด้านความประพฤติเหมาะสม น่านับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความเหมาะสมในการแต่งกาย บุคลิกลักษณะท่าทาง ด้านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน
ผลงานด้านที่ ๗ ผลงานที่แสดงถึงการประสานงานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่น และองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ	การประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ มีการประสานงานกับหน่วยงานราชการและมหาวิทยาลัย ในการพัฒนา ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี กีฬา และนันทนาการ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร เช่น การได้รับแต่งตั้งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ดำเนินการออกนิเทศ ติดตาม และประเมินการบริหารจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ได้รับการแต่งตั้งจากจังหวัดอุดรธานี ในการคัดเลือกผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อรับรางวัลครูสภา เป็นต้น

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข การเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

ฯลฯ

ข้อ ๔ คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น

- ๑) ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง
- ๒) ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาไม่น้อยกว่า ๗ ปี ไม่รวมวันทวีคูณ
- ๓) เป็นผู้ที่เกษียณอายุราชการในบังคับประมาณที่ยื่นประเมินขอเลื่อนระดับ
- ๔) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้อื่น

ได้และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษจำคุก

ข้อ ๕ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ มีเงื่อนไข ดังนี้

๕.๑ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่จะขอเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ๑ ระดับ พร้อมชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีคุณสมบัติและผลงานดีเด่นเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีเงื่อนไขว่าเป็นการกำหนดตำแหน่งเฉพาะราย เมื่อตำแหน่งว่างให้ปรับตำแหน่งดังกล่าวเป็นระดับเดิม

๕.๒ ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๔ จัดทำผลงานดีเด่นซึ่งเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและความสำเร็จของผลงาน หรือได้รับรางวัล คำชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณจากสถาบันองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน จาก ๘ ด้าน ดังนี้

๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของเทศบาลจนสำเร็จดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเกิดผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๒) ผลงานที่เกิดจากได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ

๓) ผลงานที่เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาชุมชน สถาบันครอบครัว จนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษา สถาบันศาสนาหรือสถาบันระบบราชการ

๔) ผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีสถานการณ์ดราม่า เสี่ยงอันตราย หรือในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

๕) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๖) ผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีความดีปรากฏชัดเจนสามารถนำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้บังคับบัญชาและประชาชนถือปฏิบัติได้

๗) ผลงานที่แสดงถึงการประสานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่นและองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ

๘) ผลงานที่แสดงถึงการแก้ไขปัญหาจากการบริหารงานหรือปัญหาเฉพาะหน้าจนเป็นผลดีและได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

๕.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ และกลั่นกรองผลงาน จำนวน ไม่น้อยกว่า ๕ คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลคัดเลือก หรือผู้ที่มีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ที่เกษียณอายุราชการเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองผลงานพร้อมความเห็นเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ให้ความเห็นชอบ

๕.๔ การเลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้ ๑ ระดับ มีผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่

ขอประเมิน

๕.๕ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูงสุดของสายงานตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งนั้นให้เลื่อนสูงขึ้นได้อีก ๑ ระดับ แต่ไม่เกินระดับ ๑๐ สำหรับตำแหน่งระดับ ๑๐ ให้ส่งเรื่องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เห็นชอบก่อน

ข้อ ๖ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งตามระบบวิทยฐานะให้เลื่อนสูงขึ้นได้ ๑ วิทยฐานะ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษให้ส่งเรื่องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เห็นชอบก่อน ทั้งนี้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้ถือปฏิบัติตาม ข้อ ๔ ข้อ ๕ โดยอนุโลม

ฯลฯ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๕๐ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาล ตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณา ชักซ้อมแนวทางการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษฯ โดยมีมติกำหนดปฏิทินขั้นตอนและแนวทางการขอความเห็นชอบ ก.ท. เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับ ๑๐ กรณีเกษียณอายุราชการ พร้อมทั้งให้พนักงานเทศบาลผู้ขอประเมินฯ มาบรรยายสรุปผลงานให้ อ.ก.ท. กำหนดตำแหน่ง ระดับ ๑๐ เพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมในการเลื่อนระดับสูงขึ้น เป็นกรณีพิเศษ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท. ต่อไป โดยให้ดำเนินการแล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน และแจ้งเวียนให้เทศบาลถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ฯลฯ

๓. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มานับรวมเป็นระยะเวลาเกื้อกูลกับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) เพื่อเป็นคุณสมบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ) ได้ร้อยละ ๗๕

๓.๕ ก.ท.จ.อุทัยธานี ขอยกเว้นคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ สำหรับตำแหน่งบริหารที่จะเกษียณอายุราชการ

ต้นเรื่อง

ก.ท.จ.อุทัยธานี ทาหรือคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ สำหรับตำแหน่งบริหารที่จะเกษียณอายุราชการ กรณีนายพุดธิชัย วงศ์สุฤทธิ์ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘) สังกัดเทศบาลเมืองอุทัยธานี ซึ่งมีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด แต่เนื่องจากเป็นผู้ที่ปฏิบัติราชการด้วยความวิริยะอุตสาหะจนเกินประโยชน์แก่ราชการ และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ จึงขอความอนุเคราะห์ยกเว้นคุณสมบัติตามบัญชี ๒ ของหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๙๙ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕ เพื่อเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ โดยมีประวัติการดำรงตำแหน่งบริหาร ดังนี้

ว/ด/ป	ตำแหน่ง	ระยะเวลา
๒๕ มีนาคม ๒๕๔๙	รองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ (นักบริหารงานเทศบาล ๘) ท.ม.อุทัยธานี	๖ ปี ๘ เดือน ๔ วัน นับระยะเวลาเกือบลได้ ๕๐ % ดังนั้น นับระยะเวลาได้ ๓ ปี ๔ เดือน ๒ วัน
๔ ธันวาคม ๒๕๕๕	ปลัดเทศบาล ระดับ ๘ (นักบริหารงานเทศบาล ๘) ท.ม.อุทัยธานี	๑ ปี ๙ เดือน ๒๕ วัน นับถึงวันที่ ๓๐ ก.ย.๒๕๕๗
รวม	๕ ปี ๑ เดือน ๒๗ วัน	

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท. กำหนดตำแหน่ง ระดับ ๑๐ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า นายพุดธิชัย วงศ์สุฤทธิ์ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘) สังกัดเทศบาลเมืองอุทัยธานี มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับ ๘ จำนวน ๑ ปี ๙ เดือน ๒๕ วัน และเมื่อนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ จำนวน ๖ ปี ๘ เดือน ๔ วัน ซึ่งสามารถนับระยะเวลา เกือบลกับตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับ ๘ ได้ ๕๐% คิดเป็น ๓ ปี ๔ เดือน ๒ รวมทั้งสิ้น ๕ ปี ๑ เดือน ๒๗ วัน ถึงแม้ว่าจะมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ก็ตาม ก็ถือว่ามีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ระดับ ๘ น้อยกว่า ๗ ปี จึงไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด ดังนั้น บุคคลดังกล่าวจึงไม่มีคุณสมบัติเป็นผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรง ตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นเป็นกรณีพิเศษสำหรับตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘) ได้

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท. กำหนดตำแหน่ง ระดับ ๑๐ เสนอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาวาระที่ ๓.๕)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ฉบับลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑

ฯลฯ

ข้อ ๔ คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น

- ๑) ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง
- ๒) ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี
- ๓) เป็นผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณที่ขอเลื่อนระดับ
- ๔) เป็นผู้มีความประพฤติดีตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้อื่นได้และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่เคยต้องคำพิพากษาลงโทษจำคุก

ฯลฯ

๒. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ พิจารณาการนับระยะเวลาคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกการขอเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง โดยดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี ดังนั้น เมื่อคำนึงถึงเจตนารมณ์ในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการ (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๓๓๙ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕) จึงมีมติ ดังนี้

๒.๑ ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีการดำรงตำแหน่งต่างสายงานในระดับเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะการขอเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณีเกษียณอายุราชการเท่านั้น

๒.๒ แนวทางการนับระยะเวลาถือฤกษ์การดำรงตำแหน่งเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณีเกษียณอายุราชการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ฉบับลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ดังนี้

ตำแหน่ง	การนับระยะเวลาสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร
ผู้อำนวยการสำนัก ๙	นับถือฤกษ์ตำแหน่งปลัดเทศบาล ๙ ได้ ๕๐ %
รองปลัดเทศบาล ๙	นับถือฤกษ์ตำแหน่งปลัดเทศบาล ๙ ได้ ๗๕ %
ผู้อำนวยการกอง ๘	นับถือฤกษ์ตำแหน่งปลัดเทศบาล ๘ ได้ ๒๕ %
รองปลัดเทศบาล ๘	นับถือฤกษ์ตำแหน่งปลัดเทศบาล ๘ ได้ ๕๐ %

๓.๖ การจัดตั้งฝ่ายที่แตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด

ต้นเรื่อง

เทศบาลหลายแห่งรายงานขอจัดตั้งฝ่ายที่แตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี รายงานขอกำหนดฝ่าย ดังนี้

๑.๑ ฝ่ายทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน (นักบริหารงานทั่วไป ๗)

ในสำนักปลัดเทศบาล

๑.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ๗) ในกองช่าง

๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖) ในกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม

๒. เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รายงานขอกำหนดฝ่ายมาตรวัดน้ำ
(นักบริหารงานการคลัง ๖) ในส่วนบริหารธุรกิจการประปา สำนักการประปา

๓. เทศบาลตำบลประสาธสิทธิ์ จังหวัดราชบุรี รายงานขอกำหนดฝ่ายวิชาการและแผนงาน
(นักบริหารงานทั่วไป ๖) ในสำนักปลัดเทศบาล

๔. เทศบาลตำบลเบิกไพร จังหวัดราชบุรี รายงานขอกำหนดฝ่ายพัฒนาชุมชน
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) ในสำนักปลัดเทศบาล

๕. เทศบาลตำบลห้วยซันสิทธิ์ จังหวัดราชบุรี ขอกำหนดฝ่ายควบคุมอาคารและผังเมือง
(นักบริหารงานช่าง ๖) ในกองช่าง

๖. เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รายงานขอกำหนดฝ่าย ดังนี้

๖.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๖) ในกองสวัสดิการสังคม

๖.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๖) ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ฝ่ายสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖) ในกองสาธารณสุข
และสิ่งแวดล้อม

๗. เทศบาลตำบลท่าเสด็จ จังหวัดสุพรรณบุรี ขอกำหนดฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงาน
สวัสดิการสังคม ๖) ในสำนักปลัดเทศบาล

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๗ มีความเห็น ดังนี้

๑. การขอจัดตั้งฝ่ายตามที่เสนอมานั้น พิจารณาจำแนกได้ ๒ กลุ่ม

กลุ่มที่ ๑ คือ กลุ่มที่ ก.ท. กำหนดให้เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการ โดยให้
ประกาศกำหนดเป็นกองเท่านั้น แต่เทศบาลขอกำหนดเป็นส่วนราชการระดับฝ่าย

กลุ่มที่ ๒ คือ กลุ่มที่ ก.ท. ได้กำหนดให้เป็นส่วนราชการที่อาจมี เพื่อประโยชน์ในการบริหาร
ราชการ โดยให้ประกาศกำหนดเป็นกอง หรือฝ่ายได้

ทั้งสองกลุ่ม พิจารณาแล้วเห็นว่ากรณีเทศบาลขอกำหนดภารกิจวิชาการและแผนงานเป็นระดับฝ่าย
นั้น เทศบาลจำเป็นต้องกำหนดให้ภารกิจด้านวิชาการและแผนงานเป็นส่วนราชการระดับกอง เนื่องจาก ก.ท.กำหนดให้
ภารกิจด้านวิชาการและแผนงานเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการตามประกาศ ก.ท. ฉบับลงวันที่
๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ดังนั้น เมื่อเทศบาลมีภารกิจที่จะต้องดำเนินการตามอำนาจที่ในเรื่องดังกล่าว ก็ชอบที่กำหนด
เป็นส่วนราชการระดับกอง ทั้งนี้ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๕๓ ได้มีมติให้ ก.ท.จ.
พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งกองวิชาการและแผนงานได้ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ ก.ท. ดังนั้น หาก ก.ท.จ.
เห็นว่าเทศบาลใดมีภารกิจที่จำเป็นในการบริหารราชการตามที่ ก.ท. กำหนดแล้ว ก็ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งกอง
ต่อไป

สำหรับการกิจหรือส่วนราชการที่อาจมีเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการเทศบาลได้ขอจัดตั้งฝ่าย ซึ่งเป็นไปตามข้อแนะนำที่ ก.ท. กำหนดไว้แล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ก็ควรให้ความเห็นชอบจัดตั้งฝ่ายได้ รายละเอียดตามตารางแนบท้าย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการลดภาระและให้เกิดความคล่องตัว กรณีการจัดตั้งฝ่ายตามข้อแนะนำที่ ก.ท. กำหนด เมื่อ ก.ท.จ. เห็นชอบแล้ว ก็ให้ถือว่า ก.ท. เห็นชอบด้วย โดยไม่ต้องเสนอเรื่องขอความเห็นชอบจัดตั้งฝ่ายดังกล่าวมา ก.ท.อีก

๒. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ตามประกาศ ก.ท. กำหนดให้การกำหนดตำแหน่งจะเป็นระดับใด ให้วิเคราะห์ปริมาณงานและคุณภาพงานเป็นสำคัญ ดังนั้น การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ นั้น เทศบาลและ ก.ท.จ.ควรคำนึงถึงปริมาณงานและความซับซ้อนของงานว่า มีความจำเป็นถึงขนาดกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ระดับ ๖ มากน้อยเพียงใด กล่าวคือ หากมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ก็อาจกำหนดตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานคุณวุฒิปริญญาตรีเช่นเดียวกับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเพียงตำแหน่งเดียว ก็สามารถได้บุคลากรมารับผิดชอบงาน โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ และผู้ได้บังคับบัญชาอีก ๑-๒ อัตรา อันจะลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้แก่เทศบาลได้อีกทางหนึ่ง

๓. การขอเพิ่มฝ่ายขึ้นใหม่ในขณะที่เทศบาลประสบปัญหาอัตราว่างเป็นจำนวนมาก

จากข้อมูลที่ผ่านมาพบว่า การขอจัดตั้งฝ่ายเดิมจะเป็นงานที่มีอัตราค่าจ้างประมาณ ๔ อัตรา แต่งงานเดิมนั้นจะเป็นอัตราว่าง ๑-๒ อัตรา หรือคิดเป็น ๒๕-๕๐% ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดข้อจำกัดเมื่อได้รับความเห็นชอบจัดตั้งฝ่ายแล้ว จึงเห็นควรชักชวนแนวทางการขอจัดตั้งกอง/ฝ่าย ดังนี้

“ในกรณีที่ส่วนราชการเดิม มีอัตราว่างมากกว่าร้อยละ ๒๐ เทศบาลจะต้องพิจารณาแก้ไขปัญหารัตราว่างให้ลุล่วงเสียก่อนการขอแยกฝ่ายหรือกอง เพราะมีฉะนั้นส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่ก็ยังคงประสบปัญหาขาดแคลนอัตราค่าจ้างที่ไม่แตกต่างจากส่วนราชการเดิมแต่อย่างใด”

๔. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้มีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นจากระบบซี เป็นระบบแท่ง (Broadband) แล้ว โดยกำหนดแผนเริ่มต้นวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘

ดังนั้น เพื่อมิให้เกิดผลกระทบด้านโครงสร้างตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ในกรณีการขอจัดตั้งฝ่ายที่ไม่เป็นไปตามข้อแนะนำที่ ก.ท. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้ถือว่า ก.ท. ไม่เห็นชอบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ

๑. กรณีส่วนราชการที่ ก.ท. กำหนดให้เป็นส่วนราชการหลัก โดยให้กำหนดเป็น “กอง” แต่เทศบาลขอกำหนดเป็น “ฝ่าย” นั้น ถือว่า ก.ท.ไม่เห็นชอบ

๒. กรณีส่วนราชการที่ ก.ท. กำหนด ให้เป็นส่วนราชการที่อาจมี โดยให้กำหนดเป็น “กอง” หรือ “ฝ่าย” ได้ นั้น หากเทศบาลโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ขอกำหนดเป็น “ฝ่าย” ถือว่า ก.ท. เห็นชอบ

๓. เห็นชอบชักชวนแนวทางการจัดตั้งกอง/ฝ่าย ดังนี้

ในกรณีที่ส่วนราชการเดิม มีอัตราว่างมากกว่าร้อยละ ๒๐ เทศบาลจะต้องพิจารณาแก้ไขปัญหารัตราว่างให้ลุล่วงเสียก่อนขอแยกฝ่ายหรือกอง เพราะมีฉะนั้นส่วนราชการที่ขอจัดตั้งใหม่ก็ยังคงประสบปัญหาขาดแคลนอัตราค่าจ้างที่ไม่แตกต่างจากส่วนราชการเดิมแต่อย่างใด

๔. เนื่องจากขณะนี้อยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ในกรณีการขอจัดตั้งฝ่ายที่ไม่เป็นไปตามข้อแนะนำที่ ก.ท. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้ถือว่า ก.ท. ไม่เห็นชอบ

๕. ให้แจ้งเวียนข้อสังเกตการกำหนดระดับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้างเสนอ

ข้อคิดเห็นที่ประชุม

ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณาแล้วเห็นว่า ก.ท. เคยมีมติให้จัดตั้งฝ่ายสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมในสำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลนครนนทบุรีแล้ว ดังนั้น จึงเห็นควรเห็นชอบการจัดตั้งฝ่ายสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลเมืองหัวหินได้ เนื่องจากเป็นฝ่ายที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามคำแนะนำของ ก.ท. โดยให้ชื่อว่าฝ่ายสุขาภิบาลและคุณภาพสิ่งแวดล้อมเช่นเดียวกับเทศบาลนครนนทบุรี เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

๒. เห็นชอบการจัดตั้งฝ่ายได้ตามบัญชีที่เสนอ ยกเว้นกรณีเทศบาลเมืองหัวหินที่จัดตั้งฝ่ายสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อมเห็นชอบให้จัดตั้งฝ่ายได้โดยให้กำหนดเป็นฝ่ายสุขาภิบาลและคุณภาพสิ่งแวดล้อม

เอกสารประกอบการพิจารณาวาระที่ ๓.๖

ข้อกฎหมาย

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

ฯลฯ

ข้อ ๓ ให้เทศบาลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ 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. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๔ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๐ เรื่อง ชักข้อม แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล

ฯลฯ

"๒.๒ กำหนดฝ่ายแตกต่างจากมติ ก.ท. ครั้งที่ ๓๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕

(๑) เทศบาลนำเสนอรายละเอียดข้อมูลให้ ก.ท.จ.พิจารณา ดังนี้

- ๑) เหตุผลความจำเป็น
- ๒) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเดิม
- ๓) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่ายที่ขอจัดตั้ง
- ๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิม
- ๕) กรอบโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาลส่วนราชการเดิมและ
ภายหลังจัดตั้งฝ่าย

๖) ร่างประกาศกำหนดส่วนราชการที่กำหนดขึ้นใหม่

(๒) ก.ท.จ.พิจารณาและทำความเห็นเสนอ ก.ท. พร้อมจัดส่งข้อมูลรายละเอียดตาม (๑) และ

รายงานการประชุม

- (๓) ก.ท. พิจารณาเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ
- (๔) สำนักงาน ก.ท. แจ้ง ก.ท.จ. เพื่อแจ้งเทศบาล
- (๕) กรณีได้รับความเห็นชอบ ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงส่วนราชการ

ตารางผลการพิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดตั้งฝ่ายที่แตกต่างจากที่ ก.ท.กำหนด

เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี	เทศบาลจัดตั้งฝ่าย	มติที่ประชุม	เหตุผล
๑. เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี รายงานขอกำหนดฝ่าย ดังนี้			
๑.๑ ฝ่ายทะเบียนและบัตรประชาชน (นักบริหารงานทั่วไป ๗) ในสำนักปลัดเทศบาล		เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายทะเบียนและบัตรประชาชนไว้ได้	
๑.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภค (นักบริหารงานช่าง ๗) ในกองช่าง		เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายสาธารณูปโภคได้	
๑.๓ ฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๒) ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ระดับ ๗	
๒. เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา รายงานขอกำหนดฝ่ายมาตรวัดน้ำ (นักบริหารงานการคลัง ๒) ในส่วนบริหารธุรกิจการประปา สำนักการประปา		เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายมาตรวัดน้ำได้	
๓. เทศบาลตำบลประสาธสิทธิ์ จังหวัดราชบุรี รายงานขอกำหนดฝ่ายวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ๒) ในสำนักปลัดเทศบาล		ไม่เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายวิชาการและแผนงาน	เป็นส่วนราชการหลักสมควรให้จัดตั้งเป็นกองวิชาการและแผนงาน
๔. เทศบาลตำบลเบิกไพร จังหวัดราชบุรี รายงานขอกำหนดฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๒) ในสำนักปลัดเทศบาล		ไม่เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายพัฒนาชุมชน	เป็นส่วนราชการหลักสมควรให้เห็นสมควรจัดตั้งเป็นกองสวัสดิการสังคม
๕. เทศบาลตำบลห้วยซิ่นสีห์ จังหวัดราชบุรี ขอกำหนดฝ่ายควบคุมอาคารและผังเมือง (นักบริหารงานช่าง ๒) ในกองช่าง		เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายควบคุมอาคารและผังเมือง	
๖. เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รายงานขอกำหนดฝ่าย ดังนี้			
๖.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๒) ในกองสวัสดิการสังคม		เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไปได้	
๖.๒ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๒) ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายบริหารงานทั่วไปได้	

เทศบาลขอจัดตั้งฝ่าย	มติที่ประชุม	เหตุผล
๖.๓ ฝ่ายสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ๖) ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ไม่เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายสุขาภิบาลและสิ่งแวดล้อม	เนื่องจากเป็นฝ่ายที่ไม่มีใน ข้อเสนอแนะของ ก.ท. ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ท. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
๗. เทศบาลตำบลท่าเสา จังหวัดสุพรรณบุรี ขอกำหนดฝ่ายสังคมสงเคราะห์ (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖) ในสำนักปลัดเทศบาล	ไม่เห็นชอบให้กำหนดฝ่ายสังคมสงเคราะห์	เป็นฝ่ายที่เป็นส่วนราชการที่ จำเป็นต้องมีตามประกาศ ก.ท. ฉบับลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ เห็นสมควรจัดตั้งเป็นกอง สวัสดิการสังคม

๓.๗ การปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ เป็นระดับ ๗ ในระดับเดียวกับหัวหน้าสำนัก ปลัดเทศบาลระดับ ๗

ต้นเรื่อง

ก.ท.จ.ราชบุรี หรือกรณีเทศบาลตำบลบางแพ รายงานขอปรับปรุงตำแหน่งเลขที่ ๐๑-๐๑๐๒-๐๐๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ๖ (นักบริหารงานทั่วไป ๖) เป็นหัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ๗ (นักบริหารงานทั่วไป ๗) ในสำนักปลัดเทศบาล ได้หรือไม่ เนื่องจากโครงสร้างส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้หัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นระดับ ๖ แต่ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๐ กำหนดให้กรณีหัวหน้าฝ่ายในกองหรือเทียบเท่า เป็นระดับ ๗ หรือ ๖

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า ประกาศ ก.ท.จ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์กำหนดตำแหน่งเป็นระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น โดยให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกัน เข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานในระดับเดียวกัน โดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งและระดับเดียวกัน

เมื่อข้อเท็จจริงตามข้อหาหรือว่า ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ๖ (นักบริหารงานทั่วไป ๖) ซึ่งเป็นระดับ ๖ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ จะขอปรับเป็นระดับ ๗ (นักบริหารงานทั่วไป ๗) ซึ่งไม่เกินกรอบมาตรฐานทั่วไปที่กำหนด จะกระทำหรือไม่ พิจารณาได้ว่า การกำหนดระดับตำแหน่งนั้นเป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ แต่หากตำแหน่งนั้น มีปริมาณงานและคุณภาพงานมากขึ้น ก็อาจเป็นระดับสูงขึ้นได้ แต่ต้องไม่เกินมาตรฐานทั่วไปที่กำหนด

เมื่อตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชามีค่างานที่อาจกำหนดตำแหน่งได้เพียงระดับ ๗ แต่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจะปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับ ๗ ถือว่าค่างานเทียบเท่า ผู้บังคับบัญชาย่อมหมายความว่าปริมาณงานและคุณภาพงานของหัวหน้าฝ่ายอยู่ในระดับเดียวกับผู้บังคับบัญชา จึงขอให้ ก.ท.จ.ราชบุรี ตรวจสอบเอกสารหลักฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยกำกับเทศบาลว่ามีให้ขอปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายเป็นระดับ ๗ เพื่อเหตุผลว่าผู้นั้นดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับ ๖ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เพราะกรณีดังกล่าวจะเป็นการปรับปรุงตำแหน่งเพื่อรองรับตัวบุคคลอันเป็นการดำเนินการที่ขัดกับหลักการวิเคราะห์ค่างานอยู่ชัดเจน

ข้อเสนอ

อ.ก.ท.โครงสร้าง มีความเห็นว่า เทศบาลตำบลบางแพซึ่งเป็นเทศบาลขนาดกลางมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลระดับ ๗ ดังนั้น การที่จะกำหนดหัวหน้าฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นระดับ ๗ นั้น ต้องพิจารณาว่ามีปริมาณงาน ความยาก และคุณภาพของงาน เทียบเท่าหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาหรือไม่ประการใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๓.๗)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๐

ฯลฯ

ข้อ ๖ ให้กำหนดหลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาล จำนวน ๓ เกณฑ์คือ เกณฑ์รายได้เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ

การกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย มีดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ขนาดเทศบาล ระดับตำแหน่ง	ใหญ่ (ชั้น ๑ เดิม)		กลาง (ชั้น ๒-๖ เดิม)		เล็ก (ชั้น ๗ เดิม)	
	รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุนปีงบประมาณที่ ผ่านมา ๑๕๐ ล้านบาทขึ้นไป		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณ ที่ผ่านมา ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	
			๔๐ ล้านบาท ขึ้นไป	๒๐ ล้านบาท ขึ้นไป	๘ ล้านบาท ขึ้นไป	ชั้น ๗ เดิม
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน เทศบาล)	๑๐*	๙	๘ เฉพาะเทศบาลขนาดกลางเดิมมีระดับ ๗ ได้		๗*	๖
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน เทศบาล)	๙ หรือ ๘ หรือ ๗ (มีจำนวน ๒ - ๔ คน ระดับ ๗ มีได้ไม่เกิน ๑ คน)		๘ หรือ ๗ (จำนวน ๑-๓ คน) กำหนดระดับ ๘ เมื่อมีกองระดับ ๘	๗ หรือ ๖ (จำนวน ๑ - ๒ คน) (เฉพาะที่ ปลัดเทศบาล เป็น ระดับ ๗)	-	-
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก (นักบริหารงาน...)	๙		-		-	
ขนาดเทศบาล	ใหญ่ (ชั้น ๑ เดิม)		กลาง (ชั้น ๒-๖ เดิม)		เล็ก (ชั้น ๗ เดิม)	
	รายได้ไม่รวมเงิน อุดหนุนปีงบประมาณที่ ผ่านมา		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณ ที่ผ่านมา ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	

ระดับตำแหน่ง	๑๕๐ ล้านบาทขึ้นไป	๔๐ ล้านบาทขึ้นไป	๒๐ ล้านบาท ขึ้นไป	๘ ล้านบาท ขึ้นไป	ชั้น ๗ เดิม
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง (นักบริหารงาน...)	๘	๘ หรือ ๗	๗	๗ หรือ ๖	
หัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...)	๗ หรือ ๖	๗ หรือ ๖	๗ หรือ ๖		

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ข้อนำเสนอแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๒ เห็นชอบข้อเสนอนำประกาศกำหนดการจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

กรณีเทศบาลขนาดใหญ่ สำนักปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับ ๘ สามารถกำหนดส่วนราชการ ดังนี้

๑) ฝ่ายอำนวยการ (๗)

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานควบคุมเทศพาณิชย์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒) ฝ่ายปกครอง (๗)

- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานรักษาความสงบ
- งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

๓) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (๖)

- งานธุรการ งานสารบรรณ งานเลขานุการผู้บริหาร งานรัฐพิธี

๔) เทศบาลอาจประกาศกำหนดฝ่ายที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณงาน

๓. ประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ฯลฯ

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น แล้วเปรียบเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำได้ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดทำตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกันโดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

๔. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๘ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๒ แจ้งมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ว่ามติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ นั้น มีเจตนาที่จะกำหนดแนวทางปฏิบัติ กรณีการปรับปรุงตำแหน่งบริหารเป็นระดับที่สูงขึ้น ซึ่งหมายถึงตำแหน่งบริหารทุกตำแหน่ง ดังนั้น การปรับขยายระดับตำแหน่งโดยการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ...) หรือตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน...ระดับ...) ให้สูงขึ้น จึงสามารถนำแนวทางปฏิบัติ กรณีการปรับปรุงตำแหน่งบริหารเป็นระดับที่สูงขึ้น ตามมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ มาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติได้

๓.๘ ทหารเรือเกณฑ์รายได้กรณีการปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘

ต้นเรื่อง

๑. เทศบาลตำบลเขาชัยสน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง รายงานขอความเห็นชอบกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในเทศบาลขนาดกลาง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานการช่าง ๗) เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๘) โดยเทศบาลมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ไม่รวมเงินกู้) ๔๔,๓๖๒,๘๘๕.๗๕ บาท ซึ่งจากข้อมูลเทศบาลได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ด้วย ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง (ก.ท.จ.พัทลุง) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในเทศบาลขนาดกลางเป็นไปโดยถูกต้อง จึงขอหารือว่า ที่กำหนดว่า “เทศบาลมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมเงินกู้)” ให้นับรวมรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่รับจริงซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการกิจการใด ไว้ด้วยหรือไม่

๒. เทศบาลตำบลน้ำโสม อำเภอน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี (ก.ท.จ.อุดรธานี) ขอให้ทบทุนเกณฑ์การพิจารณาความหมายของคำว่าเงินอุดหนุนทั่วไป ที่นำมาคำนวณ ในการกำหนดระดับตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง ระดับ ๘ (ผู้อำนวยการกองคลัง) โดยเทศบาลตำบลน้ำโสม ได้นำเงินอุดหนุนทั่วไปตามอำนาจหน้าที่ และเงินอุดหนุนทั่วไปตามภารกิจถ่ายโอนเลือกทำ (กำหนดวัตถุประสงค์) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา มารวมคิดคำนวณรวมเงินรายได้ ใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ระดับ ๘ ดังกล่าว และเพื่อให้ได้ข้อยุติที่ชัดเจน จึงขอหารือ ก.ท. ว่า เงินอุดหนุนทั่วไปในการขอกำหนดกรอบหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ระดับ ๘ หมายถึงเงินอุดหนุนทั่วไปทุกประเภท ที่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยไม่รวมเงินกู้ของปีงบประมาณที่ผ่านมา ใช่หรือไม่

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ เมื่อครั้งมีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับขนาดเทศบาลขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งกองระดับ ๘ ให้ใช้นิยามเกณฑ์รายได้ในการปรับเป็นเทศบาลขนาดใหญ่โดยอนุโลม ดังนั้น การพิจารณาตามเกณฑ์รายได้ในการปรับขนาดเทศบาลนั้น หมายถึง รายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่รับจริง ซึ่งมีได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการกิจการใด และต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยไม่รวมเงินกู้ของปีงบประมาณที่ผ่านมา เช่น ไม่รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่เป็นเงินเดือนพนักงานครู อาหารกลางวัน เป็นต้น

ข้อเสนอ

เห็นควรแจ้งจังหวัดพัทลุงและอุดรธานีต่อไป

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๓.๘)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ฉบับลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๔ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓

ฯลฯ

ข้อ ๕ การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลขนาดกลาง ให้กำหนด ดังนี้

(๑) กรณีการปรับเทศบาลขนาดกลางตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงื่อนไข
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๘	เป็นไปตามกรอบระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลขนาดกลาง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) จำนวน ๑ - ๓ อัตรา	๗ หรือ ๘ โดยกำหนดระดับ ๘ ได้ ไม่เกิน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด	๑. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล จะต้องมีความถึงขนาดกำหนดเป็นระดับ ๗ หรือ ๘ ๒. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ มีเงื่อนไข ดังนี้ ๒.๑ มีคำสั่งมอบหมายงานให้ตำแหน่งเลขที่นั้นรับผิดชอบอย่างชัดเจน ๒.๒ งานที่ได้รับมอบหมาย มีปริมาณงานและคุณภาพงานยุ่งยากซับซ้อน ถึงขนาดกำหนดเป็นระดับ ๘ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่องหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๘ ๒.๓ มีหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าเป็นระดับ ๘ อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ ๒.๔ การมอบหมายงานมีผลผูกพันต่อการกำหนดระดับตำแหน่ง หากมีการเปลี่ยนแปลงการมอบหมายงาน จะต้องมีความรับผิดชอบไม่น้อยกว่าเมื่อครั้งขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๘
หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า (นักบริหารงาน...)	๗ หรือ ๘ โดยกำหนดระดับ ๘ ได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด	การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ระดับ ๘ มีเงื่อนไขดังนี้ ๑. เทศบาลมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมเงินกู้) ๒. ปริมาณงานและคุณภาพงานของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจนถึงขนาดกำหนดเป็นระดับ ๘ ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่องหลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๘

ฯลฯ

ข้อ ๖ เกณฑ์การเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง จำนวน ๓ เกณฑ์ คือเกณฑ์ รายได้ เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยเทศบาลที่จะกำหนดเป็นเทศบาลขนาดกลางต้องได้ คะแนนรวมเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ข้อ ๗ เกณฑ์รายได้ หมายถึง รายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่รับจริง ซึ่งมีได้กำหนด วัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการกิจการใด และต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยไม่รวมเงินกู้ของ ปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยกำหนดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

รายได้รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ไม่รวมเงินกู้)	คะแนน
ตั้งแต่ ๒๐ - ๒๕ ล้านบาท	๖๐
เกินกว่า ๒๕ - ๓๐ ล้านบาท	๗๐
เกินกว่า ๓๐ - ๓๕ ล้านบาท	๘๐
เกินกว่า ๓๕ - ๔๐ ล้านบาท	๙๐
เกินกว่า ๔๐ ล้านบาท ขึ้นไป	๑๐๐

๒. มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๓ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับขนาดเทศบาลไว้ ดังนี้

๑) ประเด็นเทศบาลขนาดเล็ก จะกำหนดหัวหน้าส่วน ระดับ ๗ จากเดิมกำหนดให้มีรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุน ๘ ล้านบาทขึ้นไป ให้แก้ไขเป็น รายได้รวมเงินอุดหนุน ๘ ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมเงินกู้)

๒) ประเด็นเทศบาลขนาดกลาง จะกำหนดผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘ จากเดิมกำหนดให้มี รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป ให้แก้ไขเป็น รายได้รวมเงินอุดหนุน ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมเงินกู้)

๓) ประเด็นเทศบาลขนาดใหญ่ จะกำหนดผู้อำนวยการสำนัก ระดับ ๙ จากเดิมกำหนดให้ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๑๕๐ ล้านบาทขึ้นไป ให้แก้ไขเป็น รายได้รวมเงินอุดหนุน ๑๕๐ ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวม เงินกู้)

ทั้งนี้ นิยามเกณฑ์รายได้ ให้ใช้นิยามเกณฑ์รายได้ในการปรับเป็นเทศบาลขนาดใหญ่โดย อนุโลม

๓.๙ พหุคูณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน (ระดับ ๘) กับผู้อำนวยการกอง (ระดับ ๘)

ต้นเรื่อง

๑. ก.ท.จ.ปทุมธานี ทหารอภินิเทศบาลนครรังสิต โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ปทุมธานี ได้ยุบกองวิชาการและแผนงาน รวมกับสำนักปลัดเทศบาล เพื่อกำหนดให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ โดยให้กองวิชาการและแผนงานปรับเป็นส่วนแผนงานและงบประมาณ ๘ ดังนั้น จึงขอหารือว่าผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ จะโอนไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ๘ ณ เทศบาลอื่นได้หรือไม่ หรือสมัครสอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารต่างสายงานในตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๘ ได้หรือไม่ โดยจังหวัดปทุมธานี มีความเห็นว่า

๓.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) และตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนแผนและงบประมาณ ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) ใช้มาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งเดียวกัน จึงเห็นว่า ทั้ง ๒ ตำแหน่งมีฐานะเทียบเท่ากัน สามารถที่จะโอนหรือย้ายระหว่างตำแหน่งได้ โดยไม่ต้องสมัครเข้ารับการคัดเลือกใหม่

๓.๒ กรณีประสงค์จะสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานในตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) เห็นว่า เมื่อตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) ก็ถือว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติที่จะสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๘ (นักบริหารงานเทศบาล ๘) ได้

จึงหารือว่า ความเห็นดังกล่าวถูกต้องหรือไม่

๒. ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยา ทหารอภินิเทศบาลนครรังสิต โดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. พระนครศรีอยุธยา ได้ยุบกองวิชาการและแผนงาน รวมกับสำนักปลัดเทศบาล เพื่อกำหนดให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ โดยให้กองวิชาการและแผนงานปรับเป็นส่วนแผนงานและงบประมาณ ๘ ดังนั้น จึงขอหารือว่าผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) จะโอนไปดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๘ (นักบริหารงานเทศบาล ๘) ได้หรือไม่ โดยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเห็นว่า

ข้อพิจารณา

๑. ก.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ๘ และตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ ๘ เป็นตำแหน่งและระดับเดียวกันหรือไม่

พิจารณาได้ว่า ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งและระดับเดียวกันนั้นให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ๘ ในตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน และผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ กำหนดคุณสมบัติไว้ไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงถือว่า ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน และผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ เป็นตำแหน่งและระดับเดียวกัน ที่สามารถโอนสับเปลี่ยนกันได้ ซึ่งเป็นลักษณะทำนองเดียวกับตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๖ เป็นปลัดเทศบาล ๖ ซึ่ง ก.ท. เทียบเป็นตำแหน่งและระดับเดียวกัน เนื่องจากเป็นตำแหน่ง ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเดียวกัน เว้นแต่ว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ๖ จะได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๓,๕๐๐ บาท แต่ผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๖ จะไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง (เป็นแนวทางการพิจารณาของ ก.ท. เมื่อครั้งตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๖ ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง)

๒. ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ ๘ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เป็นผู้มีคุณสมบัติสมัครสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเป็นรองปลัดเทศบาลระดับ ๘ ได้หรือไม่

พิจารณาได้ว่า คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๘ กำหนดคุณสมบัติประการหนึ่งว่า ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ดังนั้น เมื่อ ก.ท. ได้เทียบ

ตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ๘ และ ผู้อำนวยการส่วนแผนงานและงบประมาณ ๘ เป็นตำแหน่งและระดับเดียวกัน จึงเป็นผลให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน ๘ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และคุณสมบัติอื่นเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่อาจสมัครสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานเพื่อดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ ได้

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ



(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๓.๙)

ข้อกำหนด

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล

ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) และผู้อำนวยการส่วน ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘)

- มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักบริหารงานทั่วไป ๖ ข้อ ๑ และ

(๑) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ๘) หรือผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ๘) หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(๒) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงานทั่วไป ๘) หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี กำหนดเวลา ๔ ปี ให้ลดเป็น ๓ ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางการวางแผน การบริหาร การบริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ

(๓) ดำรงตำแหน่งในระดับ ๘ ว หรือ ๘ ข หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในฐานะรองปลัดเทศบาล ๘

(๑) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ๗ (นักบริหารงานเทศบาล ๗) หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานเทศบาลหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ

(๒) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองปลัดเทศบาล ๗ (นักบริหารงานเทศบาล ๗) หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานเทศบาล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี กำหนดเวลา ๔ ปี ให้ลดเป็น ๓ ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาโท หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางรัฐศาสตร์ การปกครอง รัฐประศาสนศาสตร์ การบริหารธุรกิจ กฎหมายหรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ หรือ...

(๓) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ๘ (นักบริหารงานทั่วไป ๘) หรือตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ระดับ ๘ หรือที่ ก.ท. เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยจะต้องปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานบริหารงานเทศบาล หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๓.๑๐ การจัดตั้งฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ในกองการศึกษา เทศบาลเมืองชะอำ

ต้นเรื่อง

๑. เทศบาลเมืองชะอำ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. เพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖ เสนอขอกำหนดฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ในกองการศึกษา เทศบาลเมืองชะอำ ดังนี้

๑.๑ โครงสร้างกองการศึกษาของเทศบาลเมืองชะอำ แบ่งออกเป็น ๔ ฝ่าย และ ๑ หน่วยศึกษานิเทศก์ ได้แก่

- ๑) ฝ่ายบริหารการศึกษา
 - (๑) งานโรงเรียน
 - (๒) งานการศึกษานอกระบบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)
- ๒) ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - (๑) งานกิจการนักเรียน
 - (๒) งานส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรม
 - (๓) งานกีฬาและนันทนาการ
 - (๔) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๓) ฝ่ายแผนงานและโครงการ
 - (๑) งานแผนงานและโครงการ
 - (๒) งานงบประมาณและการเงิน
- ๔) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (ขอกำหนดใหม่)
 - (๑) งานการเจ้าหน้าที่
 - (๒) งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ
 - (๓) งานธุรการ
 - (๔) งานระบบสารสนเทศ
- ๕) หน่วยศึกษานิเทศก์
 - (๑) งานบริหารงานวิชาการ
 - (๒) งานนิเทศก์

๑.๒ การกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ๖)

๒. เทศบาลเมืองชะอำ ได้เสนอเหตุผลความจำเป็น รายละเอียดด้านปริมาณงาน คุณภาพงาน กรอบโครงสร้างอัตรากำลัง และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา สรุปได้ดังนี้

๒.๑ กองการศึกษา เทศบาลเมืองชะอำ มีสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบจำนวน ๙ แห่ง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ ศูนย์ มีพนักงานครูและลูกจ้าง จำนวน ๒๘๕ คน มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของเทศบาล และหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนด ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ รวมทั้งส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีต ประเพณีศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลในกองการศึกษา จำเป็นต้องมีบุคลากรดำเนินการปฏิบัติงานดังกล่าวที่ยากมาก รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของกองการศึกษา ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง แผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล จึงขอกำหนด “ฝ่ายการเจ้าหน้าที่” ในกองการศึกษา พร้อมกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ๖) ขึ้นใหม่ เพื่อรับผิดชอบงานในฝ่ายดังกล่าว

๒.๒ เปรียบเทียบโครงสร้างกองการศึกษาเทศบาลเมืองชะอำ (เดิม-ใหม่)

กองการศึกษา (เดิม)	กองการศึกษา (ใหม่)	หมายเหตุ
๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานโรงเรียน ๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และการศึกษานอกระบบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ๓. ฝ่ายแผนงานและโครงการ - งานแผนงานและโครงการ - งานงบประมาณและการเงิน - งานธุรการ - งานระบบสารสนเทศ ๔. หน่วยศึกษานิเทศก์ - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศก์	๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา - งานโรงเรียน - งานการศึกษานอกระบบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมประเพณี และวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๓. ฝ่ายแผนงานและโครงการ - งานแผนงานและโครงการ - งานงบประมาณและการเงิน ๔. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานธุรการ - งานระบบสารสนเทศ ๕. หน่วยศึกษานิเทศก์ - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศก์	กำหนดใหม่ โดยเปลี่ยนงานจาก ฝ่ายบริหาร การศึกษาและฝ่าย แผนงานและ โครงการ

๒.๓ เปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลังกองการศึกษาเทศบาลเมืองชะอำ (เดิม-ใหม่)

กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๘	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	๘	๑	
๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา			๑. ฝ่ายบริหารการศึกษา			
• หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๗	๑	• หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๗	๑	
- งานการเจ้าหน้าที่			- งานโรงเรียน			
• เจ้าพนักงานธุรการ	๖ ๖	๑	• นักวิชาการศึกษา	๖ ๖	๒	
- งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ			• นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖	ว่าง	
- งานโรงเรียน			- งานการศึกษานอกระบบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)			
• นักวิชาการศึกษา	๖ ๖	๒				
• นักวิชาการศึกษา	๓-๕/๖	ว่าง				

กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	
๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม			๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม			กำหนดใหม่
- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกระบบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๗	๑	- หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) - งานกิจการนักเรียน - งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม - งานกีฬาและนันทนาการ - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกระบบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	๗	๑	
• สันทนาการ • สันทนาการ	๖ ๖ ๓-๕/๖	๒ ว่าง	• สันทนาการ • สันทนาการ	๖ ๖ ๓-๕/๖	๒ ว่าง	
๓. ฝ่ายแผนงานและโครงการ	๖	๑	๓. ฝ่ายแผนงานและโครงการ	๖	๑	
- หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารการศึกษา) - งานแผนงานและโครงการ - งานงบประมาณและการเงิน	๔	๑	- หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารการศึกษา) - งานแผนงานและโครงการ - งานงบประมาณและการเงิน	๔	๑	
• นักวิชาการเงินและบัญชี • เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	ว่าง	• นักวิชาการเงินและบัญชี • เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒-๔/๕	ว่าง	
• เจ้าพนักงานพัสดุ - งานธุรการ	๒-๔/๕	ว่าง	• เจ้าพนักงานพัสดุ - งานธุรการ	๒-๔/๕	ว่าง	
• เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป • เจ้าพนักงานธุรการ • เจ้าพนักงานธุรการ - งานระบบสารสนเทศ	๕ ๕ ๔	๑ ๑ ๑	๔. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่	๖	๑	
๔. หน่วยศึกษานิเทศก์			- หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ (นักบริหารงานทั่วไป) - งานการเจ้าหน้าที่	๖ ๖	๑	
- งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศก์			• เจ้าพนักงานธุรการ - งานวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ - งานธุรการ	๕ ๕ ๔	๑ ๑ ๑	
			• เจ้าพนักงานธุรการ • เจ้าพนักงานธุรการ - งานระบบสารสนเทศ			

กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	
			๕. หน่วยศึกษานิเทศก์ - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศก์			
รวม		๑๗	รวม		๑๘	

ตำแหน่งว่าง จำนวน ๔ อัตรา

ขอกำหนดใหม่ จำนวน ๑ อัตรา

เกลี้ยตำแหน่ง จำนวน ๑๓ อัตรา

๒.๔ ด้านปริมาณงานและผลงาน

๑) มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน ๙ โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ ศูนย์

๒) มีพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี ๒๕๕๗ ทั้งสิ้น ๒๒๕ คน ดังนี้

- สายบริหาร ๑๘ คน

- สายผู้สอน ๒๐๗ คน

๓) มีนักเรียน รวมทั้งสิ้น ๔,๔๐๙ คน

๒.๕ ด้านภาระค่าใช้จ่ายการบริหารงานบุคคล

รายรับจริงตามเทศบัญญัติของ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖		คิดเป็น (ร้อยละ)	หมายเหตุ
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖ (รายได้จริงไม่รวมเงิน อุดหนุน)	ค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร บุคลากร (จ่ายจริง)		
๒๗๕,๗๐๗,๓๖๕.๖๙ บาท	๖๙,๔๙๕,๗๔๙.๗๓ บาท	๒๕.๕๑	เพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๑๐

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า กองการศึกษา เทศบาลเมืองชะอำ มีภารกิจที่ต้องบริหารจัดการด้านธุรการ การวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ งานการเจ้าหน้าที่ และงานระบบสารสนเทศ รับผิดชอบโรงเรียนในสังกัด จำนวน ๙ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ มีนักเรียนในสังกัดทั้งหมด ๔,๔๐๙ คน จึงมีการพัฒนาระบบงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การสำรวจวิเคราะห์ ความต้องการบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของเทศบาล และต้องทำหน้าที่รวบรวม ประมวลผล เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการบริหารงานของเทศบาล

ดังนั้น เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการจัดการด้านธุรการ ด้านการเจ้าหน้าที่ ด้านการวางแผนบุคคลและทะเบียนประวัติ และด้านสารสนเทศ ของกองการศึกษาที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เทศบาลเมืองชะอำ จึงมีความเหมาะสมในการกำหนดฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ขึ้นภายในกองการศึกษา และมีความเหมาะสมในการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง ดังนี้

๑. โครงสร้างส่วนราชการ “กองการศึกษา” ให้มีการกำหนดฝ่ายการเจ้าหน้าที่ตามที่เทศบาลเมืองชะอำเสนอขอ

๒. การกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลัง ให้มีการกำหนดให้สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการ “กองการศึกษา” ที่กำหนดเพิ่มใหม่ โดยการกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ระดับ ๖ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ๖)

ข้อเสนอ

เห็นควรให้เทศบาลเมืองชะอำกำหนดฝ่ายการเจ้าหน้าที่ขึ้นภายในกองการศึกษา โดยกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ระดับ ๖ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ๖)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี ของงานการเจ้าหน้าที่ หรืองานบริหารบุคคล
กองการศึกษา เทศบาลเมืองชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

รายการ	ปริมาณงาน (ปี ๒๕๕๕)	ปริมาณงาน (ปี ๒๕๕๖)	ปริมาณงาน (ปี ๒๕๕๗)	หมายเหตุ
๑. งานโต้ตอบหนังสือราชการ	๖๒	๕๘	๓๗	ปี ๒๕๕๗ จัดทำปริมาณ งานเพียงครั้งปี แรก
๒. การจัดทำคำสั่งต่างๆ	๘๓	๘๘	๕๑	
๓. การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล	๘ ราย	๗ ราย	๓ ราย	
๔. งานการรับสมัครพนักงานจ้าง	๕ ราย	๘ ราย	๓ ราย	
๕. งานดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก/คัดเลือก	๒ ครั้ง	๓ ครั้ง	๒ ครั้ง	
๖. งานดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณี มีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	-	
๗. งานพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน	๒	๒	๒	
๘. การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล	๑ ราย	๓ ราย	๑ ราย	
๙. การเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครูเทศบาล	๑๑ ราย	๑๙ ราย	๖๕ ราย	
๑๐. การรับโอน	๔ ราย	๕ ราย	๓ ราย	
๑๑. การย้ายสับเปลี่ยน	๓ ราย	๔ ราย	๒ ราย	
๑๒. การโอน	๑ ราย	๑ ราย	๔ ราย	
๑๓. งานการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานจ้าง กองการศึกษา	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	๒ ครั้ง	
๑๔. การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง กองการศึกษา	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	
๑๕. การลาต่างๆของพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่งการโรง) และ พนักงานจ้าง กองการศึกษา	๖๑ ครั้ง	๗๘ ครั้ง	๙๖ ครั้ง	
๑๖. การจัดทำรายงานต่างๆของการบริหารงาน บุคคล	๙ ครั้ง	๑๓ ครั้ง	๑๒ ครั้ง	
๑๗. การลาออกของพนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่งการโรง) และ พนักงานจ้าง กองการศึกษา	๖ ราย	๑๐ ราย	๓ ราย	
๑๘. งานดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม สัมมนา	๑๔ ครั้ง	๑๗ ครั้ง	๑๑ ครั้ง	
๑๙. งานดำเนินการทางวินัย ร้องเรียน ร้องทุกข์	-	-	-	
๒๐. การเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติและ บัตรประวัติ	๑๙ ราย	๒๖ ราย	๑๗ ราย	

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๓.๑๐)

ข้อกฎหมาย

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๔.๗/ว ๔๐ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ได้แจ้งโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนัก/กองการศึกษาของเทศบาล เพื่อให้เทศบาลถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งในกรณีเทศบาลขนาดใหญ่ ได้กำหนดโครงสร้างสำนักการศึกษา แบ่งเป็น ๒ ส่วน ๑ ฝ่าย ๑ หน่วยศึกษานิเทศก์ และโรงเรียน ดังนี้

(๑) ส่วนบริหารการศึกษา ประกอบด้วย ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายกิจการโรงเรียน ฝ่ายวิชาการ

(๒) ส่วนส่งเสริมการศึกษา ประกอบด้วย ฝ่ายการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ฝ่ายกิจกรรมเด็กและเยาวชน ฝ่ายส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

(๓) ฝ่ายแผนงานและโครงการ ประกอบด้วย งานแผนและโครงการ งานระบบสารสนเทศ งานงบประมาณ งานธุรการ

(๔) หน่วยศึกษานิเทศก์

(๕) โรงเรียน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครอง ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริการ

- เทศบาลอาจประกาศกำหนดฝ่ายที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับคุณภาพและ

ปริมาณงาน

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๒๘ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล

ฯลฯ

“๒.๒ กำหนดฝ่ายแตกต่างจากมติ ก.ท. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕

(๑) เทศบาลนำเสนอรายละเอียดข้อมูลให้ ก.ท.จ. พิจารณา ดังนี้

๑) เหตุผลความจำเป็น

๒) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเดิม

๓) ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของฝ่ายที่ขอจัดตั้ง

๔) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณภาพ และปริมาณงานที่แตกต่างไปจากเดิม

๕) กรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาลเดิมและภายหลังจัดตั้งฝ่าย

๖) ร่างประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดขึ้นใหม่

(๒) ก.ท.จ. พิจารณาและทำความเห็นเสนอ ก.ท. พร้อมจัดส่งข้อมูลรายละเอียดตาม (๑) และ

รายงานการประชุม

(๓) ก.ท. พิจารณาเห็นชอบ/ไม่เห็นชอบ

(๔) สำนักงาน ก.ท. แจ้ง ก.ท.จ. เพื่อแจ้งเทศบาล

๓.๑๑ การเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

ต้นเรื่อง

จังหวัดชุมพร ร้อยเอ็ด ชลบุรี อุตรดิตถ์ อุดรธานี สกลนคร ราชบุรี พิษณุโลก เพชรบุรี หริอกรณิ พนักงานเทศบาลขอนำระยะเวลาขณะดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑๔ ราย

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท. ด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗ ได้มีการพิจารณาข้อหารือของจังหวัดต่างๆ ตามข้อ ๑ เพื่อนับระยะเวลาเกือกุลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น จำนวน ๑๔ ราย แล้วมีมติ ดังนี้ (รายละเอียดตามเอกสารประกอบมติ อ.ก.ท.ด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง ข้อ ๑ แบบท้ายวาระ)

๑. เห็นชอบให้นับระยะเวลาเกือกุล จำนวน ๑๒ ราย
๒. ไม่เห็นชอบให้นับระยะเวลาเกือกุล จำนวน ๑ ราย
๓. เห็นชอบให้จัดส่งเอกสารเพิ่มเติม จำนวน ๑ ราย

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท. ด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง เสนอ

สรุปมติ อ.ก.พ. ด้านพิจารณาเทียบตำแหน่ง
ในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๗

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
๑. จ่าเอกวิศรุต วรติส	เจ้าพนักงานธุรการ ๔ สังกัด ทม.หลังสวน จ.ชุมพร	จ่าปิ่น สังกัดกองทัพอากาศ	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งจ่าปิ่น ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๐ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย
๒. สิบเอกบัญชา แสงมะลัย	เจ้าพนักงานธุรการ ๕ สังกัด ทต.โพธาราม จ.ร้อยเอ็ด	๑. พนักงานซ่อมรถ ๒. พนักงานคลัง สังกัดกองทัพบก	๑. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งพนักงานซ่อมรถ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๕๐ ตามหนังสือตามสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๕ ๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งพนักงานคลัง ตั้งแต่วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ ถึงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๑ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในเจ้าพนักงานธุรการเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๕๐ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๕ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
๓. จำเอกสัมฤทธิ์ ทานศรี	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๕ สังกัด ทต.วังไผ่ จ.ชุมพร	เสมียน สังกัดกองทัพอากาศ	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเสมียน ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๐ ถึงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐ มานับรวมเป็น ระยะเวลาขึ้นต่อการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน เจ้าพนักงานป้องกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตาม หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๔๗ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้คุณสมบัติครบถ้วนตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย
๔. จำเอกเจริญ เวียงลิมา	เจ้าพนักงานเทคนิค ๕ สังกัด ทม.หนองปรือ จ.ชลบุรี	จำคลังตอนคลังลูกปืน สังกัดกองทัพอากาศ	ไม่เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งจำคลังตอน คลังลูกปืน ตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๐ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นต่อการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานเทคนิค
๕. สิบเอกสมพร ทับแก้ว	บุคลากร ๕ สังกัด ทด.เพ็ญ จ.อุดรธานี	ช่างซ่อมยานยนต์ล้อ สังกัดกองทัพบก	๑. ในการพิจารณาสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ เกื้อกูล กับสายงานเริ่มต้นระดับ ๓ ให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตาม ว ๓๓ โดยนำ หลักการในการเทียบลักษณะการปฏิบัติงานที่เหมือนหรือคล้ายคลึงตาม ว ๒๕ มาใช้ประกอบ โดยหากนับระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงหรือ คล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ไม่ถึงร้อยละ ๒๕ ให้นับได้ร้อยละ ๒๕ แต่หากนับได้เกินกว่าร้อยละ ๒๕ ให้นับได้ร้อยละ ๕๐ ๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างซ่อมยาน ยนต์ล้อ ตั้งแต่วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๔๒ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๐ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นต่อการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรง ตำแหน่งในสายงานบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งบุคลากรในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือ สำนักงาน 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

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
๖. สิบเอกณัฐวัฒน์ วุฒิสานต์อวาช	นายช่างไฟฟ้า ๔ สังกัด ทด.เพญ จ.อุดรธานี	ช่างเชื่อม สังกัดกองทัพบก	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างเชื่อม ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๓๗ ถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างไฟฟ้าเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย
๗. นายอำพล ยุติศรี	นายช่างไฟฟ้า ๔ สังกัดเมืองพัทยา จ.ชลบุรี	เจ้าพนักงานการประปา สังกัดเมืองพัทยา	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการประปา ตั้งแต่วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างไฟฟ้าเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย
๘. พันจ่าเอกณฤทธิ์ เวรอักษร	เจ้าพนักงานการประปา ๔ สังกัด ทด.น้ำปาด จ.อุดรธานี	๑. ช่างแผนกซ่อมเครื่องมอดินเรือ (ช่วงที่ ๑ และช่วงที่ ๒) ๒. ช่างหมวดซ่อมเครื่องสื่อสารภายใน ๓. ช่างไฟฟ้าสื่อสารภายใน ๔. ช่างอิเล็กทรอนิกส์ สังกัดกองทัพบก	๑. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างแผนกซ่อมเครื่องมอดินเรือ ตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน ๒๕๓๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๑ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานการประปาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการประปาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๙

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
			๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างหมวดซ่อมเครื่องสื่อสารภายใน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๑ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๒ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานการประปาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการประปาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๙ ๓. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างแผนกซ่อมเครื่องมือเดินเรือ ตั้งแต่วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๔๒ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๔ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานการประปาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการประปาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๙ ๔. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างไฟฟ้าสื่อสารภายใน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ ถึงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเจ้าพนักงานการประปาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการประปาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๔๙

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกษียณ/สังกัด	มติที่ประชุม
๙. สิบเอกสรวิธ จ้าววงศ์ลา	นายช่างโยธา ๔ สังกัด ทต.ตองโขบ จ.สกลนคร	๑. พลช่างก่อสร้าง ๒. รอง ผบ.หมู่ สังกัดกองทัพบก	๕. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างอิเล็กทรอนิกส์ ตั้งแต่ช่วงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ ถึงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๔ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานเข้าพนักงานการประปาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานการประปาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้เคยสมทบปีครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย ๑. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งพลช่างก่อสร้าง ตั้งแต่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๐ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างโยธาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๔ ๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งรอง ผบ.หมู่ ตั้งแต่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๐ ถึงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๓ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างโยธาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้เคยสมทบปีครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
๑๐. จำสืบทวีดิศักดิ์ ประดิษฐ์ผล	นายช่างโยธา ๔ สังกัด ทต.เขา จ.ราชบุรี	๑. ช่างไม้ก่อสร้าง ๒. นายสิบตรวจงานก่อสร้าง สังกัดกองทัพบก	๑. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งช่างไม้ก่อสร้าง ตั้งแต่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๐ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน นายช่างโยธาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๔ ๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งนายสิบตรวจงานก่อสร้าง ตั้งแต่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๓ ถึงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๔ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างโยธาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายช่างโยธาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย
๑๑. นายภัทรพล อิมกระจำง	วิศวกรโยธา ๕ สังกัด ทน.พิษณุโลก	วิศวกร สังกัดกรมควบคุมมลพิษ	เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งวิศวกร ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงาน วิศวกรโยธาเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง วิศวกรโยธาในระดับที่สูงขึ้นได้ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๔ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/สังกัด	ตำแหน่งเดิมที่ขอเกื้อกูล/สังกัด	มติที่ประชุม
๑๒. จำสืบกนกเรณู หองใหม่	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ๔	๑. หัวหน้าชุดยิง ๒. ผบ.หมู่ สังกัดกองทัพบก	เห็นชอบให้จัดส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมที่แสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเทียบตำแหน่งของพนักงานเทศบาลใหม่อีกครั้งหนึ่ง
๑๓. นางสิริพร คงตาล	นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ๕ สังกัด ทน. พิษณุโลก	นักเทคนิคการแพทย์ สังกัดสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๙ จ.พิษณุโลก	เห็นชอบให้ในระยะเวลาดำเนินการครั้งดำรงตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ถึงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการส่งเสริมสุขภาพในระดับที่สูงขึ้นได้ ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๑ ทั้งนี้ ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดด้วย
๑๔. นางสาวธนันท์ธร ตี้อย	นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๕ สังกัด ทด. ท่ายาง จ.เพชรบุรี	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ สังกัด ทด. ท่ายาง	๑. ในการพิจารณาสาขางานเริ่มต้นจากระดับ ๑ ระดับ ๒ เกือบลูกกับสายงานเริ่มต้นระดับ ๓ ให้ใช้หลักเกณฑ์การพิจารณาตาม ว ๓๓ โดยนำหลักการในการเทียบลักษณะการปฏิบัติงานที่เหมือนหรือคล้ายคลึงตาม ว ๒๕ มาใช้ประกอบโดยหากนับระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้ไม่ถึงร้อยละ ๒๕ ให้นับได้ร้อยละ ๒๕ แต่หากนับได้เกินกว่าร้อยละ ๒๕ ให้นับได้ร้อยละ ๕๐ ๒. เห็นชอบให้นำระยะเวลาเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๒ ถึงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๕ มานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นตำแหน่งในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานนักวิชาการประชาสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการประชาสัมพันธ์ในระดับที่สูงขึ้นได้ ร้อยละ ๒๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๕๑

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๓.๑๑)

ข้อกฎหมาย

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๔ เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (นอกระดับควบ)

ด้วย ก.จ. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๔๔ และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๔๔ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) และการแก้ไข คุณสมบัติของผู้มีสิทธิคัดเลือกเฉพาะในส่วนของเงินเดือนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของพนักงาน ส่วนตำบลตำแหน่ง ผู้บริหารที่ ก.ท. (เดิม) กำหนดที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปหลังจากพระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ มีผลใช้บังคับ ดังนี้

๑. การเลื่อนระดับในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เลื่อนไหล) ให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ มา นับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ที่ จะเลื่อนและแต่งตั้ง ดังนี้

๑) กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. ผู้ขอประเมินต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานและได้ปฏิบัติหน้าที่ ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๒. การให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือ ระดับ ๒ มา นับรวมเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้น ได้รับวุฒิปริญญาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและต้องดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๓ ขึ้นไป โดยให้ นับระยะเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าว

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 ๒๕๔๔ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามมติคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามหลักเกณฑ์การย้ายได้กำหนดว่า

๑. การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับควบ ได้รับการยกเว้นการปฏิบัติราชการในงานนั้น หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า ๑ ปี หากมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด

๒. การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นนอกระดับควบ

๒.๑ กรณีเป็นตำแหน่งเดียวกันหรือกลุ่มตำแหน่งที่กำหนด สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่ง นอกระดับควบได้ โดยประเมินบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องประเมินผลงาน

๒.๒ กรณีนอกกลุ่มตำแหน่งที่กำหนด สามารถย้ายไปดำรงตำแหน่งนอกระดับควบได้ โดย ประเมินบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินผลงาน

แต่ในกรณีการโอนและรับโอนมิได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกับการย้ายทำให้เกิดข้อ หาวหรือและการปฏิบัติที่แตกต่างกัน

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๔ มีมติเห็นชอบ กำหนดแนวทางการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

(ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะเพื่อประโยชน์ในการย้าย การโอน การรับโอน และการเลื่อนระดับ ดังนี้

๑. กำหนดแนวทางการโอนและการรับโอนในตำแหน่งเดียวกันหรือกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับควบหรือนอกระดับควบได้โดยอนุโลม

สำหรับการย้าย การโอน และการรับโอน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนอกระดับควบ ในสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน สามารถกระทำได้ภายใต้เงื่อนไขว่า ต้องสามารถนับระยะเวลาเกือกูลในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกันกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบระยะเวลาตามหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อย้าย โอน และรับโอน ให้ดำรงตำแหน่งนอกระดับควบ โดยให้แต่งตั้งด้วยวิธีการประเมินบุคคล ผลการปฏิบัติงาน และผลงาน ทั้งนี้ หากมีลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงไม่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันให้ย้าย โอน หรือรับโอน มาดำรงตำแหน่งในระดับควบเท่านั้น เนื่องจากขาดคุณสมบัติบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งไม่ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละคุณวุฒิ

๒. สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกระดับควบ ในกรณีที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน จะต้องสามารถนับระยะเวลาเกือกูลในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกันกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

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

ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	ให้นับเป็นระยะเวลาเกือกูลได้
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

๓.๑๒ การปรับปรุงระดับตำแหน่งปลัดเทศบาลขนาดเล็กกรณีพิเศษ

เรื่องเดิม

๑. ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีพิเศษ โดยให้กำหนดหลักเกณฑ์การปรับระดับตำแหน่งของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ขนาดกลาง เป็นกรณีพิเศษ ซึ่งจากเดิมที่กำหนดให้ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถกำหนดระดับตำแหน่งตามขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ขนาด ระดับตำแหน่ง	ใหญ่	กลาง	เล็ก
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	๗	๖
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘ หรือ ๗	๗ หรือ ๖	ไม่มี
หัวหน้าส่วนราชการ	๘ หรือ ๗	๗ หรือ ๖	๖

โดยเปลี่ยนแปลงการกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรณีพิเศษ ตามขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล คือ

ขนาด ระดับตำแหน่ง	ใหญ่	กลาง	เล็ก
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘	๗ ปรับ ๘ ได้กรณีพิเศษ	๖ ปรับ ๗ ได้กรณีพิเศษ
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๘ หรือ ๗	๗ หรือ ๖	ไม่มี
หัวหน้าส่วนราชการ	๘ หรือ ๗	๗ หรือ ๖	๖

โดยการขอเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณีพิเศษจะต้องผ่านการประเมิน ๗ ตัวชี้วัด ซึ่งประกอบด้วย ๑. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ๒. ลักษณะพื้นที่ ๓. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ๔. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕. จำนวนประชากร ๖. ตัวชี้วัดภารกิจ ๗. ตัวชี้วัดความสำเร็จการปฏิบัติราชการ โดยให้นำคะแนนตามตัวชี้วัดข้อ ๑ ถึง ข้อ ๗ และคะแนนตัวชี้วัดพิเศษ(ถ้ามี)รวมกันแล้วคำนวณเป็นอัตราร้อยละ โดยเป็นเกณฑ์เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง	
ตำแหน่ง	ผลคะแนนการประเมิน
ระดับ ๘	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ ขึ้นไป
ระดับ ๗	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

๒. อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ มีความเห็นว่าเมื่อพิจารณาจากโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งบริหารของเทศบาลและ อบต.แล้ว จะพบว่า อบต. ขนาดใหญ่ จะมีโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งบริหารเทียบเท่ากับเทศบาลขนาดกลาง และ อบต. ขนาดกลาง จะมีโครงสร้างการกำหนดตำแหน่งบริหารเทียบเท่ากับเทศบาลขนาดเล็ก ดังนั้น เมื่อ อบต. มีการปรับระดับตำแหน่งปลัด อบต. ขนาดกลาง จากระดับ ๗ เป็นระดับ ๘ เป็นกรณีพิเศษ (เทียบได้กับเทศบาลขนาดเล็ก) ก็สมควรกำหนดให้เทศบาลขนาดเล็ก สามารถปรับปรุงระดับตำแหน่งปลัดเทศบาล จากระดับ ๗ เป็นระดับ ๘ เป็นกรณีพิเศษ ได้เช่นเดียวกัน แต่ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ได้รับทราบความเห็นของ อ.ก.ท.โครงสร้างแล้ว โดยมีประเด็นว่าควรศึกษาผลกระทบโครงสร้างในภาพรวม เนื่องจากเทศบาลมี ๓ ขนาด ไม่ได้มีเฉพาะขนาดเล็ก

๓. อ.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว มีมติให้ปรับปรุงโครงสร้างเทศบาล โดยยกเลิกการกำหนดขนาดเทศบาลเป็นกำหนดให้เทศบาลมีเพียง ๒ ประเภท โดยมีข้อคิดเห็น ดังนี้

๓.๑ พิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเทศบาล โดยกำหนดให้ปลัดเทศบาลมีตั้งแต่ระดับ ๘ นั้น ต้องคำนึงถึงว่าเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลหรือไม่ โดยให้ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบข้อมูลเทศบาลขนาดเล็กที่มีรายได้ตั้งแต่ ๑๐-๑๒ ล้านบาท ขึ้นไปว่ากระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลหรือไม่

๓.๒ การกำหนดปลัดเทศบาลระดับ ๘ ในเทศบาลขนาดเล็กนั้น ไม่ควรกำหนดโครงสร้างภายในให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกองสูงกว่าระดับ ๗

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการได้ตรวจสอบรายได้เทศบาลขนาดเล็กแล้ว ปรากฏข้อมูล ดังนี้

รายได้	รายได้ไม่รวมอุดหนุน (จำนวน/แห่ง)	รายได้รวมเงินอุดหนุน (จำนวน/แห่ง)
ตั้งแต่ ๗ - ๑๐ ล้านบาท	๑๐๙	-
เกินกว่า ๑๐ - ๑๕ ล้านบาท	๖๐๕	๑๑
เกินกว่า ๑๕ - ๒๐ ล้านบาท	๕๕๘	๗๘
เกินกว่า ๒๐ - ๒๕ ล้านบาท	๒๘๔	๑๖๘
เกินกว่า ๒๕ - ๓๐ ล้านบาท	๑๔๖	๒๗๘
เกินกว่า ๓๐ - ๓๕ ล้านบาท	๑๐๖	๒๙๗
เกินกว่า ๓๕ - ๔๐ ล้านบาท	๖๒	๒๙๒
เกินกว่า ๔๐ ล้านบาท ขึ้นไป	๑๘๐	๘๑๐
ตั้งแต่ ๘๐ - ๑๐๐ ล้านบาท	๔๓	๘๑
เกินกว่า ๑๐๐ - ๑๑๐ ล้านบาท	๗	๓๐
เกินกว่า ๑๑๐ - ๑๒๐ ล้านบาท	๑๖	๑๓
เกินกว่า ๑๒๐ - ๑๓๐ ล้านบาท	๑๔	๑๒
เกินกว่า ๑๓๐ - ๑๔๐ ล้านบาท	๙	๑๔
เกินกว่า ๑๔๐ - ๑๕๐ ล้านบาท	๑๒	๑๒
เกินกว่า ๑๕๐ ล้านบาท ขึ้นไป	๗๗	๑๗๑
รวม	๒,๒๖๗	๒,๒๖๗

ข้อพิจารณา

อ.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว กลุ่มเทศบาลที่เป็นเทศบาลขนาดเล็ก รายได้ต่ำกว่า ๒๐ ล้าน มีจำนวน ๘๙ แห่ง จากจำนวน ๒,๒๖๗ แห่ง ประกอบกับทิศทางการกระจายอำนาจด้านการคลัง ก็จะเป็นผลให้เทศบาลดังกล่าว มีรายได้มากกว่า ๒๐ ล้านบาท ซึ่งอาจกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๘ ได้ ในท้ายที่สุด จึงเห็นควรขอความเห็นชอบในหลักการเตรียมการยกเลิกการกำหนดขนาดเทศบาลจากขนาดเล็ก/กลาง/ใหญ่ เป็น เทศบาลสามัญ และเทศบาลขนาดใหญ่

ทั้งนี้ ให้ปลัดเทศบาลในเทศบาลสามัญสามารถก้าวหน้าได้ถึงระดับ ๘ โดยต้องผ่านการประเมิน การเข้าสู่ตำแหน่งตามที่ ก.ท. กำหนดก่อน สำหรับเทศบาลขนาดใหญ่ กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๙ และ อาจปรับเป็นระดับ ๑๐ ได้ตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

การเปลี่ยนแปลงการปรับขนาดเทศบาลแนวใหม่ ถือได้ว่า เป็นการปรับระบบตำแหน่งขึ้นใหม่ และสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งกลุ่มปลัด เป็นประเภทบริหารตามระบบจำแนกตำแหน่งในระบบแห่ง ซึ่งจะส่งผล ให้ปลัดเทศบาลทุกเทศบาล เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง ส่วนรองปลัดเทศบาลระดับ ๗ เป็นประเภทบริหาร ระดับต้น สำหรับปลัดเทศบาลในขนาดใหญ่ ซึ่งจะกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๙ ระดับ ๑๐ คือกลุ่มตำแหน่งบริหาร ระดับสูง

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบหลักการในการปรับเทศบาลมี ๒ ขนาด คือ เทศบาลสามัญ และเทศบาลขนาดใหญ่

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

เอกสารประกอบการพิจารณา วาระที่ ๓.๑๒

ข้อกฎหมาย

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

ฯลฯ

มาตรา ๒๘๘ การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกัน และอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ฯลฯ

๒. ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปคือ

“นักบริหารงานเทศบาล กำหนดระดับตำแหน่งตั้งแต่ ระดับ ๖ ถึง ระดับ ๑๐”

“นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดระดับตำแหน่งตั้งแต่ ระดับ ๖ ถึง ระดับ ๘”

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาล และการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๐

ฯลฯ

ข้อ ๖ วรรคสอง การกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย มีดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ขนาดเทศบาล	ใหญ่ (ชั้น ๑ เดิม)		กลาง (ชั้น ๒-๖ เดิม)		เล็ก (ชั้น ๗ เดิม)	
	รายได้รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ ๘๐ ล้านบาทขึ้นไป		รายได้รวมเงินอุดหนุนปีงบประมาณที่ ผ่านมา ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป		รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่ผ่านมา	
ระดับตำแหน่ง			๘๐ ล้านบาท ขึ้นไป	๒๐ ล้านบาท ขึ้นไป	๘ ล้านบาท ขึ้นไป	ชั้น ๗ เดิม
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน เทศบาล)	๑๐*	๙	๘ เฉพาะเทศบาลขนาดกลางเดิมมีระดับ ๗ ได้		๗*	๖
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงาน เทศบาล)	๙ หรือ ๘ หรือ ๗ (มีจำนวน ๒ - ๔ คน ระดับ ๗ มีได้ไม่เกิน ๑ คน)		๘ หรือ ๗ (จำนวน ๑-๓ คน) กำหนดระดับ ๘ เมื่อมีกองระดับ ๘	๗ หรือ ๖ (จำนวน ๑ - ๒ คน)(เฉพาะที่ ปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๗)	-	-

ฯลฯ

๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีพิเศษ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ (เอกสาร ๔)

ข้อ ๕ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและขนาดกลาง ที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่ อาจกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงขึ้นได้อีก ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ หากผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดดังนี้

๕.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ อาจปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับ ๘ ได้

๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กที่ผ่านเกณฑ์การประเมินตัวชี้วัด ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ อาจปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับ ๗ ได้

ข้อ ๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประสงค์ขอปรับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ จัดทำข้อมูลเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พิจารณาตรวจสอบประเมินตามตัวชี้วัดที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ฯลฯ

แบบประเมินองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ฯลฯ

ส่วนที่ ๓ หลักเกณฑ์ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ด้านตัวชี้วัดภารกิจ

ตัวชี้วัดภารกิจ กำหนดให้ใช้ผลคะแนนการประเมินตรวจสอบรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คะแนน Core team) ที่ประกาศครั้งล่าสุดนำมาใช้กำหนดค่าคะแนนทั้งนี้เป็นไปตามผลคะแนนการตรวจสอบรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี.....คะแนนเต็ม.....คะแนน ผลคะแนนประเมินที่ได้รับเท่ากับ.....คะแนน

ฯลฯ

ส่วนที่ ๖ ตารางสรุปคะแนนประเมินหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลำดับ	เกณฑ์การประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
๑	ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	๕๐	
๒	ลักษณะพื้นที่	๓๐	
๓	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๐	
๔	รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕๐	
๕	จำนวนประชากร	๕๐	
๖	ตัวชี้วัดภารกิจ	คะแนน Core team	
๗	ตัวชี้วัดความสำเร็จการปฏิบัติราชการ	$๕๐+๕๐+๕๐+๒๕ = ๑๗๕$	
๘	ตัวชี้วัดพิเศษ พิจารณาจากลักษณะพิเศษ		

ของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลตาม(๑) หรือ(๒)ในแบบประเมินส่วนที่ ๕ ที่ได้รับ คะแนนสูงสุดเพียงคะแนนเดียวเท่านั้น แต่ เมื่อรวมคะแนนตัวชี้วัดพิเศษแล้วต้องไม่เกิน คะแนนเต็ม	๔๐ หรือ ๑๐ (ถ้ามี)	
รวมคะแนน	ให้นำคะแนนตามลำดับที่ ๑ - ๗ รวมกันเป็นคะแนนเต็ม	

ส่วนที่ ๗ สรุปผลประเมินหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดกำหนดระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับ	ผลคะแนน	เกณฑ์ผ่าน	ผลการประเมิน
๓		ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕	☐ ผ่าน
๔		ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐	☐ ไม่ผ่าน

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพื่อทราบ

๔.๑ ผลการประเมินเลื่อนระดับให้สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ระดับ ๘ ว หรือ ๘ ข

เรื่องเดิม

สำนักงาน ก.ท. ได้จัดส่งผลงานทางวิชาการที่ขอปรับปรุงตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ที่ได้รับความเห็นชอบให้ปรับปรุงระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยให้ดำเนินการประเมินผลงานย้อนหลัง ๓ ปี โดย ก.ท.จ. และประเมินผลงานทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา หรือส่วนราชการ หรือองค์กรวิชาชีพ ที่ ก.ท. คัดเลือก จำนวน ๓ คน เพื่อเป็นคณะกรรมการประเมินผลงานความชำนาญและความเชี่ยวชาญ

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ผู้ที่ผ่านการประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง ๑ คน และ ไม่ผ่านการประเมิน ๑ คน ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ผลการประเมิน				
				ผู้ ประเมิน ๑	ผู้ ประเมิน ๒	ผู้ ประเมิน ๓	สรุปผลตามเกณฑ์ การประเมิน คณะกรรมการผ่าน ๒ ใน ๓ - ระดับ ๘ว/ข ผ่าน ๗๐ คะแนน - ระดับ ๘วข ผ่าน ๘๐ คะแนน	สรุปผลรวม การประเมิน
๑	นางสมลรัตน์ ตั้งคำ	พยาบาล วิชาชีพ ๗วข	ทน.ศรีวัง	๖๔	๖๔	๕๔	ไม่ผ่าน	ไม่ผ่าน
๒	นางรัชดา เดชกล้า	นักวิชาการ สุขาภิบาล ๗ว	ทต.แหลมงอบ	๕๔	๘๒	๗๘	ผ่าน	ผ่าน

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๔.๒ การกำหนดมาตรการเยียวยา กรณีคุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิต เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก

ต้นเรื่อง

ก. ท. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ได้พิจารณาคุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิต เพื่อการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก โดยที่ประชุม ได้พิจารณาข้อหาหรือคุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิต ที่มีหลักสูตรทางการศึกษา ถือเป็นคุณสมบัติที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กหรือไม่ พิจารณาได้ว่า

๑. คุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ประกาศ ก.ท. เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ด้านคุณสมบัติไว้ว่า “มีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา ทุกสาขาวิชาเอก หรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หรือทางอื่นที่ ก.ท. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้” ซึ่งมีเจตนารมณ์ ที่ต้องการให้บุคคลที่สำเร็จการศึกษาคุณสมบัติปริญญาตรีทางการศึกษา หรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ โดยตรงเท่านั้น ที่เป็นคุณสมบัติด้านคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก

๒. คุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู/ทางการสอน

ผู้ที่มีคุณสมบัติปริญญาตรีทางการศึกษาและได้ศึกษาสำเร็จประกาศนียบัตรบัณฑิตทางวิชาชีพครูหรือการสอนเพิ่มเติม ผู้นั้นจะได้รับอัตราเงินเดือนสูงขึ้นตามอัตราที่กำหนด สำหรับบุคคลที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีในสาขาอื่นแล้วไปศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต จะไม่ถือว่าคุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิตดังกล่าวเป็นคุณสมบัติที่ตรงตามเจตนารมณ์ของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จึงเป็นเหตุให้ไม่สามารถบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวนี้ได้ สำหรับกรณีบุคคลที่สำเร็จการศึกษาคุณสมบัติปริญญาตรีทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และได้ศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต จะถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามเจตนารมณ์ของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จึงสามารถนำคุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิตมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กโดยได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าปริญญาตรีได้

ทั้งนี้ ในการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กที่ผ่านมา หากมีการบรรจุ และแต่งตั้งโดยใช้คุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิตจะต้องมีการตรวจสอบและพิจารณาในแต่ละกรณีตามหลักการข้างต้น

ประกอบกับที่ประชุมได้มีข้อคิดเห็นและอภิปรายเกี่ยวกับคุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิต ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑. จำนวนผู้ที่บรรจุและแต่งตั้ง โดยใช้คุณสมบัติประกาศนียบัตร ขอให้ฝ่ายเลขานุการสำรวจจำนวนผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่ใช้คุณสมบัติประกาศนียบัตรบัณฑิต โดยไม่มีคุณสมบัติปริญญาตรีทางการศึกษา

๒. แนวทางเยียวยาแก้ไข ขณะนี้ยังไม่พิจารณามาตรการเยียวยาแก้ไขจนกว่าจะได้รับข้อมูลตามข้อ ๑ ก่อน ทั้งนี้ อาจใช้แนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๐๓ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๔ มาประกอบการพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ดังนี้

๑. ผู้ที่มีคุณสมบัติปริญญาตรีทางการศึกษาและสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิตทางวิชาชีพครูหรือการสอน ผู้นั้นจะได้รับอัตราเงินเดือนซึ่งสูงกว่าอัตราเงินเดือนคุณสมบัติปริญญาตรีตามอัตราที่กำหนด สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีในสาขาอื่น และสำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิตทางวิชาชีพครูหรือการสอนจะไม่ถือว่าผู้นั้นมีคุณสมบัติที่ตรงตามเจตนารมณ์ของคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก

๒. ขอให้ฝ่ายเลขานุการ สำรวจจำนวนครูผู้ดูแลเด็กว่ามีทั้งหมด แล้วแยกประเภทคุณสมบัติการศึกษาให้ชัดเจน

ข้อเท็จจริง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น โดยสำนักประสานและพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น(สน.กศ.) ได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการสมัครและบรรจุแต่งตั้งที่มีใช้ปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างที่ขึ้นบัญชีการบรรจุแต่งตั้ง โดยข้อมูล ณ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ สรุปได้ว่า มีพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓๘๐ ราย และมีพนักงานจ้าง ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวนทั้งสิ้น ๔๗ ราย ซึ่งขึ้นบัญชีการบรรจุแต่งตั้งและบัญชียังไม่หมดอายุ ๔๑ ราย บัญชีหมดอายุ ๒๔ ราย และไม่ระบุข้อมูล จำนวน ๒๗ ราย รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ ๑

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินการโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ในการพัฒนาครูเพื่อให้ได้รับใบปริญญาทางการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย (ใบปริญญาบัตร) ซึ่งเป็นหลักสูตร ๕ ปี ระยะเวลาศึกษา ๒ ปี ๗ ภาคเรียน ปีละ ๓ ภาคการศึกษา เวลาเรียนแต่ละสัปดาห์ๆ ละ ๒ วัน คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ ระหว่างเวลา ๐๘.๐๐ - ๑๗.๐๐ น ค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร ๙๔,๒๐๐ บาท แบ่งชำระ ๓ ครั้ง ดังนี้ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ ๒

- ครั้งที่ ๑ : ๔๐,๐๐๐ + ๑,๘๐๐ = ๔๑,๘๐๐ บาท (ค่าธรรมเนียม + ค่าเอกสารภาคเรียนละ ๖๐๐ บาท

รวม ๓ ภาคเรียน)

- ครั้งที่ ๒ : ๓๕,๐๐๐ + ๑,๘๐๐ = ๓๖,๘๐๐ บาท (ค่าธรรมเนียม + ค่าเอกสารภาคเรียนละ ๖๐๐ บาท

รวม ๓ ภาคเรียน)

- ครั้งที่ ๓ : ๑๕,๐๐๐ + ๖๐๐ = ๑๕,๖๐๐ บาท (ค่าธรรมเนียม + ค่าเอกสารภาคเรียนละ ๖๐๐ บาท

รวม ๑ ภาคเรียน)

ข้อพิจารณา

๑.ก.ท.ด้านโครงสร้างฯ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ พิจารณาเห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่เดิมได้สังกัดอยู่กับกรมการพัฒนาชุมชน สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมการศาสนา ซึ่งขณะนั้นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ระดับคุณวุฒิการศึกษาส่วนมากจะต่ำกว่าปริญญาตรีหรือถ้าสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีก็จะเป็นปริญญาตรีอื่นที่มีใช้ทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ต่อมาเมื่อมีการถ่ายโอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและบุคลากรดังกล่าวมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้เพิ่มเติมพื้นฐานในระดับปริญญาตรี และศึกษาต่อคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูหรือทางการสอน(ป.บัณฑิต) เพื่อให้มีคุณสมบัติในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จากคุรุสภา ทั้งนี้หากพิจารณาคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูหรือทางการสอน(ป.บัณฑิต) จะเห็นว่า คุณวุฒิดังกล่าวนี้นับเป็นหลักสูตรที่มีระยะเวลาศึกษา ๑ ปี พื้นฐานของการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ก.ท. ได้รับรองเป็นคุณวุฒิทางการศึกษา หรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ รวมถึง ก.ท. และ ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเดียวกับคุณวุฒิปริญญาตรีหลักสูตร ๕ ปี ซึ่งสูงกว่าอัตราเงินเดือนสำหรับปริญญาตรีทั่วไป(หลักสูตร ๔ ปี) จากข้อมูลพื้นฐานคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูหรือทางการสอน(ป.บัณฑิต)ดังกล่าว ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนโดยเห็นว่าคุณวุฒิดังกล่าวนี้นับตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ใช้ประกอบการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ได้ โดยพิจารณาจากข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการสมัครและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีทางหรือสาขาอื่น ที่มีใช้ปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สรุปได้ว่ามีพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓๘๐ ราย และมีพนักงานจ้างซึ่งขึ้นบัญชีการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก และบัญชียังไม่หมดอายุ จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ ราย และเพื่อให้เป็นไปตามหลักการที่ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ที่กำหนดให้มีการพิจารณาแนวทางเยียวยาเมื่อมีการสำรวจข้อมูลแล้วและอาจใช้แนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ส่วนที่ ๓๒๖.๕/๔๐๓ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๔ ในการตอบข้อหารือคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่ไม่ใช่คุณวุฒิทางการศึกษา แต่

ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพครูหรือประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู ซึ่งเป็นประกาศนียบัตรที่ ก.ค.ศ. รับรองแล้ว หากประสงค์จะนำคุณวุฒิดังกล่าวไปสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ จะต้องขออนุมัติ ก.ค.ศ. เทียบคุณวุฒิเป็นการเฉพาะรายก่อน มาประกอบการพิจารณาแนวทางเยียวยา ดังนั้น กรณีการพิจารณาแนวทางเยียวยาสำหรับผู้ที่ใช้คุณวุฒิการศึกษาในการสมัครและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีใช้คุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ทั้งกรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้วและผู้ที่ยื่นบัญชีการบรรจุแต่งตั้งที่บัญชียังไม่หมดอายุ จึงควรกำหนดแนวทางเยียวยาดังนี้

๑. กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก แล้วด้วยคุณวุฒิปริญญาอื่นที่มีใช้ปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และมีคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูหรือทางการสอน (ป.บัณฑิต) และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ต่อมาได้ศึกษาต่อจนสำเร็จการศึกษาคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์แล้ว ก็ให้ถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็knับตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้ง

๒. กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก แล้วด้วยคุณวุฒิปริญญาอื่นที่มีใช้ปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และมีคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูหรือทางการสอน (ป.บัณฑิต) และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยขณะนี้อยู่ในระหว่างการศึกษาต่อคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และเมื่อสำเร็จการศึกษาคณวุฒิดังกล่าวก็ให้ถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็knับตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้ง

๓. กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก แล้วด้วยคุณวุฒิปริญญาอื่นที่มีใช้ปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และมีคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูหรือทางการสอน (ป.บัณฑิต) และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู แต่ยังไม่ได้ศึกษาต่อคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ก็ให้เข้ารับการศึกษาคณวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ภายในระยะเวลา ๔ ปี และเมื่อสำเร็จการศึกษาคณวุฒิดังกล่าวก็ให้ถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็knับตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้ง

๔. กรณีผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก แล้วด้วยคุณวุฒิปริญญาอื่นที่มีใช้ปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู แต่ยังไม่ได้ศึกษาต่อคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ก็ให้เข้ารับการศึกษาคณวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ภายในระยะเวลา ๔ ปี และเมื่อสำเร็จการศึกษาคณวุฒิดังกล่าวก็ให้ถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็knับตั้งแต่วันที่บรรจุแต่งตั้ง

๕. กรณีพนักงานจ้างที่ยื่นบัญชีการบรรจุแต่งตั้ง หากเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิปริญญาอื่นที่มีใช้ปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และหรือมีคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูหรือทางการสอน (ป.บัณฑิต) หากได้ศึกษาต่อจนสำเร็จคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาหรือสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ก็ให้ถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก สามารถบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ได้ ทั้งนี้บัญชีที่ยื่นไว้ต้องยังไม่หมดอายุบัญชี โดยกำหนดวันที่มีผลในการบรรจุแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่ ก.พ.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๖. ให้สำรวจข้อมูลคุณวุฒิการศึกษาของผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก แล้ว และพนักงานจ้างที่ยื่นบัญชีการบรรจุแต่งตั้งโดยบัญชีที่ยื่นไว้ยังไม่หมดอายุบัญชี ว่ามีบุคคลใดที่มีคุณวุฒิการศึกษาเข้าเงื่อนไขมาตรการเยียวยาข้างต้น จากนั้นจัดทำบัญชีรายชื่อดังกล่าวเสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้ได้รับการเยียวยาต่อไป

ข้อเสนอ

จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๔.๓ การทบทวนเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่
เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ

เรื่องเดิม

การทบทวนเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่
เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ ราย นายคเรศ คำโรจน์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ
สถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาลนา (สามัคคีวิทยา) เทศบาลตำบลนา จังหวัด
อำนาจเจริญ

ข้อเท็จจริง

อ.ก.ท.กำหนดตำแหน่ง ระดับ ๑๐ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖
กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาร่างแล้วและมีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติมดังนี้

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานไม่เป็นไปตามประกาศ
หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้กรรมการจะต้องเป็นผู้ที่มีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ สำหรับกรณีที่ในเขตจังหวัด
ไม่มีข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ก็อาจขอความร่วมมือส่วนราชการในพื้นที่ใกล้เคียงได้

๒. ให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงแก้ไขผลงาน ให้มีวิธีการดำเนินการและผลสัมฤทธิ์
ที่เป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับของผลงานแต่ละด้าน โดยให้ระบุถึงเหตุผลในการจัดทำโครงการ วิธีการดำเนินงาน
และประโยชน์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

๓. เมื่อปรับปรุงแก้ไขผลงานแล้วให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลงานที่ ก.ท.จ. แต่งตั้ง
ประเมินผลงานใหม่อีกครั้งหนึ่ง และส่งให้ อ.ก.ท.กำหนดตำแหน่ง ระดับ ๑๐ เพื่อพิจารณาและเสนอต่อ ก.ท. เพื่อ
พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป โดยกำหนดส่งผลงานภายใน ๓๐ วัน นับจากได้รับหนังสือ

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๔.๔ การจัดตั้ง “ส่วนบริหารธุรกิจการประปา” ในสำนักการประปา เทศบาลนคร

นครสวรรค์

ต้นเรื่อง

เทศบาลนครสวรรค์โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จนครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๗ รายงานขอกำหนดส่วนบริหารธุรกิจการประปา โดยขอกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๓๐ อัตรา โดยเกลี่ยอัตราค่าจ้างจากฝ่ายการเงินและบัญชี จำนวน ๒๑ อัตรา อัตราว่าง ๒ อัตรา โดยปรับปรุง ตำแหน่ง ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ ตำแหน่งผอ.ส่วนบริหารธุรกิจการประปา (นักบริหารงานการคลัง ๘) และได้ กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว เห็นว่า มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในแล้วไม่เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง ข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ในส่วนบริหารและซ่อมบำรุง ไม่มีการกำหนดฝ่ายติดตั้ง และฝ่ายซ่อมบำรุง ซึ่งหากมีการแยกงานฝ่ายการเงิน และบัญชีออกมา เป็นส่วนบริหารธุรกิจการประปา อาจทำให้กระทบต่อโครงสร้างสำนักการประปาทั้งระบบ จึงเห็น ควรให้ฝ่ายเลขานุการแจ้ง ก.ท.จนครสวรรค์ ตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการภายในให้เป็นไปตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๑๕๔ ลงวันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เสียก่อน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๔.๕ เทศบาลเมืองบางคูวัดขอปรับขนาดจากขนาดกลางเป็นขนาดใหญ่

ต้นเรื่อง

ก.ท.จ.ปทุมธานี รายงานขอความเห็นชอบปรับขนาดของเทศบาลจากขนาดกลางเป็น ขนาดใหญ่ ของเทศบาลเมืองบางคูวัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองบางคูวัด

๑.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

- มีพื้นที่ ๑๘.๔๖ ตร.กม. หรือประมาณ ๑๑,๕๓๘ ไร่
- ประชากร ๒๔,๓๒๑ คน

๑.๒ ส่วนราชการ

มีโครงสร้างส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ โดยได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผน อัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๕๕-๒๕๕๗) ดังนี้ สำนักปลัดเทศบาล (๗) กองคลัง (๘) กองช่าง (๘) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๘) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ว่าง,ระดับ ๗) กองส่งเสริมการเกษตร (ว่าง,ระดับ ๖) (รายละเอียดตาม เอกสารแนบท้าย)

มีกรอบอัตราค่าจ้างทั้งสิ้น ๑๗๙ คน มีดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วยพนักงานเทศบาล จำนวน ๓๙ คน ลูกจ้างประจำ ๕ คน พนักงานจ้างตามภารกิจ(ของเทศบาล) จำนวน ๑๗ คน พนักงานจ้างทั่วไป (ของเทศบาล) จำนวน ๓๕ คน พนักงานจ้างทั่วไป (งบถ่ายโอนจากกรมส่งเสริมฯ ผู้ดูแลเด็ก) จำนวน ๔ คน รวม จำนวน ๑๐๐ คน และมีอัตราว่างจำนวน ๗๙ คน

๑.๓ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร

มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๑๑

๑.๔ ความเห็น ก.ท.จ.

๑) ก.ท.จ.ปทุมธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗ มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงานและประสิทธิภาพ ซึ่งผลการประเมิน มีดังนี้

- (๑) ด้านเกณฑ์รายได้ ๗๐ คะแนน
- (๒) ด้านเกณฑ์ปริมาณงาน ๘๔ คะแนน
- (๓) ด้านเกณฑ์ประสิทธิภาพ ๙๓ คะแนน
- (๔) คะแนนเฉลี่ย ร้อยละ ๘๒.๓๓

ข้อพิจารณา

อ.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การประเมินของคณะกรรมการจังหวัดมีความคลาดเคลื่อนในเกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ ประกอบกับโครงสร้างส่วนราชการภายในของ ทด.บางคูวัด ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในการประกอบการพิจารณาครบถ้วนสมบูรณ์ จึงเห็นควรตั้งคณะทำงานไปตรวจสอบข้อเท็จจริง ณ สำนักงานเทศบาลตำบลบางคูวัด จ.ปทุมธานี โดยให้ ก.ท.จ.ปทุมธานี และเทศบาลตำบลบางคูวัด ชี้แจงประเด็นดังต่อไปนี้

๑. ให้ ก.ท.จ.ปทุมธานี ยืนยันทบทวนคะแนนเกณฑ์ปริมาณงาน
๒. ความแตกต่างระหว่างคะแนนประสิทธิภาพที่ ก.ท.จ. ประเมินให้กับคะแนน

CoreTeam

๓. ความไม่พร้อมของโครงสร้างส่วนราชการที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างส่วนราชการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด คือ กำหนดให้ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตรเป็นระดับ ๖

๔. เหตุผลการไม่จัดตั้งกองสวัสดิการสังคม และกองวิชาการและแผนงาน ซึ่งถือเป็นกองหลักที่มีภารกิจสำคัญของเทศบาล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๔.๖ การเข้าสู่ตำแหน่งปลัดเทศบาล ของเทศบาลขนาดกลางเดิมไม่ถูกต้อง

ต้นเรื่อง

๑) เทศบาลตำบลโนนไทย อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ขอรื้อเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗) ในเทศบาลขนาดกลาง (เดิม) รายงานบันทึกดา ศรีโสภณ ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘) เมื่อครั้งดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗) เทศบาลตำบลโคกกรวด ซึ่งเป็นเทศบาลขนาดกลาง (เดิม) ซึ่ง ก.ท.จ.นครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ ได้พิจารณากรณีดังกล่าว เห็นว่า นางบันทึกดา ศรีโสภณ ได้เข้าสู่ตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลโคกกรวด (นักบริหารงานเทศบาล ๗) โดยผ่านการคัดเลือกเป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยสุจริตและยังไม่เคยมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนมาก่อน จึงขอรื้อว่าการเข้าสู่ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗) รายดังกล่าว เป็นการเข้าสู่ตำแหน่งที่ขอบด้วยระเบียบ กฎหมาย หรือหนังสือสั่งการ หรือไม่อย่างไร และหากไม่เป็นไปตามระเบียบ หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จะสามารถเยียวยาเป็นการเฉพาะรายได้หรือไม่ อย่างไร และหรือมีวิธีการอย่างไรในการบรรเทาผลกระทบจากการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว เพื่อจะได้ถือปฏิบัติต่อไป

๒) เนื่องมาจากระเบียบวาระการประชุม ก.ท.จ.นครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ เรื่อง การตรวจสอบการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ในเทศบาลขนาดกลาง (เดิม)

ซึ่งเดิมมีจำนวน ๑๔ แห่ง ในจังหวัดนครราชสีมา และจากการตรวจสอบพบว่า มีพนักงานเทศบาลหลายราย อาจเป็นกรณี que เข้าสู่ตำแหน่งที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้างฯ ประกอบกับกรณีดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อในภาพรวม สิทธิ สวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อันเนื่องมาจากความไม่ชัดเจนของระเบียบข้อกฎหมาย และเพื่อเป็นการป้องกัน และแก้ไขปัญหาค่าที่อาจเกิดขึ้นในหลายจังหวัด จึงขอหารือเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามประเด็น ดังนี้

วันที่	รายละเอียด
๑ ก.ย. ๒๕๕๑	- คัดเลือกและรับโอน นายพานิช รักษาทรัพย์ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง ๗) อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา มาดำรงตำแหน่ง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗) เทศบาลตำบลหินดาด (ขนาดกลางเดิม) อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา
๒๓ ต.ค. ๒๕๕๑	- ปลัดเทศบาลตำบลห้วยแถลงว่างลง (ขนาดกลางเดิม) เนื่องจากนายไพโรจน์ สุคนธสาคร ปลัดเทศบาล ๗ ได้รับการคัดเลือกไปดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ในระดับ ๘
๑ ม.ค. ๒๕๕๒	- รับโอนนายพานิช รักษาทรัพย์ ปลัดเทศบาลตำบลหินดาด (ขนาดกลางเดิม) มาดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาลตำบลห้วยแถลง
๓๑ พ.ค. ๒๕๕๕	- นายพานิช รักษาทรัพย์ ได้รับคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๘ เทศบาลตำบลห้วยแถลง ตามประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่องหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๓
๑ ก.ย. ๒๕๕๖ – ปัจจุบัน	- รับโอนนายพานิช รักษาทรัพย์ ปลัดเทศบาลตำบลห้วยแถลง ระดับ ๘ เป็น ปลัดเทศบาลตำบลจักราช ระดับ ๘

จากตามที่ได้มีการสุ่มสอบถาม มีเทศบาลจำนวนหลายแห่งที่ถือปฏิบัติเช่นเดียวกันเนื่องจากความไม่ชัดเจนในเรื่องของระเบียบและแนวทางการปฏิบัติของประกาศ ก.ท.จ.ของแต่ละจังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล เมื่อปี ๒๕๕๐ ที่มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๐ ก่อนที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะมีหนังสือ สำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒๒ ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การปรับปรุงระดับตำแหน่งบริหารของเทศบาลขนาดกลาง (เดิม) ให้มีระดับที่สูงขึ้น กรณีดังกล่าวถือว่าการเข้าสู่ตำแหน่งที่ขอด้วยระเบียบได้หรือไม่ จึงขอให้พิจารณานำเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เพื่อพิจารณาในภาพรวมต่อไป

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว เห็นว่า กรณีดังกล่าวเกิดจากความไม่ชัดเจนของประกาศ ดังนั้น เพื่อเป็นการบรรเทาเยียวยาปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาลขนาดกลางเดิมไม่ถูกต้องโดยสุจริต อันเกิดจากความขัดแย้งไม่เจนในหลักเกณฑ์ ในช่วงเวลาที่ผ่านมา ก.ท.จะมีมติชักข้อเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งขนาดกลางเดิม (เมษายน ๒๕๕๐ – ตุลาคม ๒๕๕๒) จึงเห็นควรให้สำรวจข้อมูลผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งไม่ถูกต้องในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อเสนอ ก.ท. เยียวยาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๔.๗ เทศบาลเมืองปัตตานีขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ เพิ่มขึ้น ๑ อัตรา

ต้นเรื่อง

ก.ท.จ.ปัตตานี รายงานขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘) เลขที่ ตำแหน่ง ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๓ จำนวน ๑ อัตรา แต่เนื่องจากเมื่อครั้งที่ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๓ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ จากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ โดยต้องผูกพันงาน ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๒ งาน ของสำนักปลัดเทศบาล และตำแหน่งรองปลัดเทศบาลที่ว่างนั้นให้ ยุบเลิก จึงขอหารือว่าสามารถเปลี่ยนแปลงการมอบหมายงานตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๙ ดังกล่าว ได้หรือไม่ และสามารถกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ๘ โดยเกลี่ยงานจากปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล ระดับ ๙ โดยอาศัยแนวทางตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๗๒ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ เรื่อง ชักซ้อม แนวทางการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ได้หรือไม่ อย่างไร

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า เมื่อครั้งที่ ก.ท. มีมติกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ นั้น ได้กำหนดให้ ก.ท.จ.ปัตตานีบันทึกหมายเหตุเกี่ยวกับการมอบหมายงานว่า ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล เลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ จะต้องผูกพันรับผิดชอบส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๑ สำนัก ๔ กอง และ ๒ งานของสำนักปลัดเทศบาล ตามข้อมูลขอกำหนดตำแหน่ง โดยให้ยุบเลิกตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลที่ว่าง ซึ่งหากจะขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ เพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา โดยแบ่งงานจาก รองปลัดเทศบาลระดับ ๙ ไปอาจทำให้ค่างานเปลี่ยนไปจากที่ ก.ท. เคยมีมติและอาจทำให้ต่อไป เทศบาลจะขอ กำหนดรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ ก็จะมีมอบงานให้รองปลัดเทศบาลที่ขอปรับปรุงตำแหน่งมาก แล้วต่อมาก็มาขอปรับ ลดงานเพื่อไปกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีก ดังนั้น จึงเห็นควรให้เทศบาลเมืองปัตตานี เสนอข้อมูลว่ามีปริมาณงานสูงขึ้น อย่างไรหลังจากที่ ก.ท.มีมติให้กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ ถึงขอกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ เพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๔.๘ การจัดตั้งสำนักการศึกษาของเทศบาลเมืองปาดอง

ต้นเรื่อง

เทศบาลเมืองปาดอง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ภูเก็ต ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ ขอความเห็นชอบปรับปรุงส่วนราชการจาก "กองการศึกษา" เป็น "สำนักการศึกษา"

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ประกอบการพิจารณาของ ก.ท. เห็นควรให้คณะอนุกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลัง ของเทศบาล แต่งตั้งคณะทำงานไปตรวจสอบข้อมูลด้านการขอกำหนดส่วนราชการระดับสำนัก เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องเกี่ยวกับปริมาณงาน ภารกิจที่รับผิดชอบด้านการศึกษาของเทศบาลเมืองปาดองต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๔.๙ การจัดตั้งสำนักการศึกษา ของเทศบาลนครเกาะสมุย

ต้นเรื่อง

เทศบาลนครเกาะสมุย โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ขอความเห็นชอบปรับปรุงส่วนราชการจาก “กองการศึกษา” เป็น “สำนักการศึกษา” และขอกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการดังกล่าว ดังนี้

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ประกอบการพิจารณาของ ก.ท. เห็นควรให้คณะกรรมการด้านโครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาล แต่งตั้งคณะทำงานไปตรวจสอบข้อมูลด้านการขอกำหนดส่วนราชการระดับสำนัก เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องเกี่ยวกับปริมาณงาน การกิจที่รับผิดชอบด้านการศึกษาของเทศบาลนครเกาะสมุยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

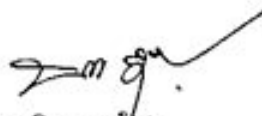
มติที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

- ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๒๐ น.

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายนิกร สุขใส)

ผชช.ด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ.



(นายสุรพงษ์ บุตรงามดี)

ผอ.สน.บถ.

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.จ.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นายสมติ คชายังยืน)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ.