รายงานการประชุม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก)

ครั้งที่ 10/2552

วันที่ 22 ตุลาคม 2552 เวลา 09.30 น.

ณ ห้องประชุมทีลอซู ชั้น 4 ศาลากลางจังหวัดตาก

****

<u>ผู้เข้าประชุม</u>

1. นายสามารถ ลอยฟ้า	ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก	ประธาน ก.ท.จ.ตาก
2. นางสาวพีชาณิกา ตาอ้าย	แทน ปลัดจังหวัดตาก	กรรมการ
3. นายเสริมศักดิ์ โควานนท์	โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดตาก	กรรมการ
4. นางอรัญญา พรรณพิพัฒน์	คลังจังหวัดตาก	กรรมการ
5. นายจำเนียร ศูนย์ตรง	พัฒนาการจังหวัดตาก	กรรมการ
6. นายบุญช่วย รัศมี	แทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก	กรรมการ
7. นายเชษฐา ฉายวัฒนา	ประธานสภาเทศบาลตำบลสามเงา(ผู้แทนเทศบาล)	กรรมการ
8. นายนพพร ทองอ่อน	ปลัดเทศบาลตำบลบ้านตาก (ผู้แทนเทศบาล)	กรรมการ
9. นางสาวนิรมล เกียรติมหาไพศาล	ปลัดเทศบาลตำบลแม่จะเรา (ผู้แทนเทศบาล)	กรรมการ
10. นายสบเกษม แหงมงาม	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.ตาก	กรรมการ
11. นายธีรรัตน์ ใจโปร่ง	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.ตาก	กรรมการ
12. นายบัญญัติ คฤหะมาน	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.ตาก	กรรมการ
13. นายสมคิด ปันติ๊บ	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.ตาก	กรรมการ
14. นายสงกรานต์ ไมยวงษ์	ท้องถิ่นจังหวัดตาก	เลขานุการ ก.ท.จ.ตาก

<u>ผู้ไม่มาประชุม</u>

1. นายเทอดเกียรติ ชินสรนันท์	นายกเทศมนตรีเมืองแม่สอด (ผู้แทนเทศบาล)	ติดราชการ
2. นายกุล เครือวีระ	ประธานสภาเทศบาลเมืองแม่สอด (ผู้แทนเทศบาล)	ติดราชการ
3. นายบุญเชิด สุขแว่น	นายกเทศมนตรีตำบลท่าสายลวด (ผู้แทนเทศบาล)	ติดราชการ
4. นายอุทัย ปัญญาสว่าง	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.ตาก	ติดภารกิจ
5. นายวีระ บุญมีมา	ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.ตาก	ลาออก

<u>ผู้เข้าร่วมประชุม</u>

1. นายโกสินทร์ แสงสอาด	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ตาก (1)
2. นายสนาม เชื้อเมืองพาน	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ตาก (2)

/เริ่มประชุม...

เริ่มประชุมเวลา 09.30 น.

นายสามารถ ลอยฟ้า ผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) ในการประชุมครั้งที่ 10/2552 วันที่ 22 ตุลาคม 2552 เมื่อครบองค์ประชุมของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) แล้ว ประธานฯ จึงให้ดำเนินการประชุม ก.ท.จ.ตาก ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานฯ แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธานฯ ประธานฯ แนะนำตัวในโอกาสที่ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดตาก และให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตากแนะนำตัว เพื่อทำความรู้จัก ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน หลังจากนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดตากได้มอบนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) ว่าจะได้มอบหมายให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดตาก ทำหน้าที่ประธานฯในการประชุมประจำเดือนแต่ละครั้ง เว้นแต่มีกรณีจำเป็นเร่งด่วน หรือเป็นเรื่องนโยบายสำคัญ ผู้ว่าราชการจังหวัดตากก็จะได้ร่วมประชุมเป็นครั้งคราวไป

จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา (ครั้งที่ 9/2552)

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอให้ที่ประชุมได้พิจารณาในรายงานการประชุม ครั้งที่ 9/2552 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2552 เลขานุการ ก.ท.จ.ตากได้ส่งรายงานการประชุมให้คณะกรรมการพิจารณารับรองแล้ว ตามหนังสือจังหวัดตาก ที่ ตก 0037.2/ว 26809 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552 ปรากฏว่าไม่มีกรรมการท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณารับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ที่ประชุม รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ 9/2552 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2552

ระเบียบวาระที่ 3 **เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา**

3.1 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาลของเทศบาลเมืองตาก

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ตามที่เทศบาลเมืองตาก ได้มีหนังสือเทศบาลเมืองตากที่ ตก 52001/2769 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2552 เรื่อง ขอยกเลิกการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง ครู อันดับ ครูผู้ช่วย เนื่องจากเทศบาลเห็นว่าอาจทำให้เกิดความล่าช้า จึงประสงค์จะดำเนินการสรรหาโดยวิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่ว่างของเทศบาลเมืองตาก โดยที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) ในการประชุมครั้งที่ 8/2552 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2552 รับทราบแล้ว นั้น

เทศบาลเมืองตากแจ้งว่า ได้ดำเนินการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาแล้ว แต่ไม่ได้รับการอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ดังนั้น เทศบาลเมืองตากจึงมีความประสงค์จะดำเนินการสรรหาตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง จำนวน 24 อัตรา ด้วยวิธีการการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง ครู อันดับ ครูผู้ช่วย แทน

จึงขอแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ 4 **เรื่องเพื่อทราบ**

4.1 ขอลาออกจากการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก)

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยนายวีระ บุญมีมา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.ตาก ขอลาออกจากการเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) เพื่อไปดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม 2552

จึงขอแจ้งให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตาก ทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

4.2 รายงานการให้พนักงานเทศบาลพ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่รายงานการให้พนักงานเทศบาลพ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จำนวน 5 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 1

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ตรวจสอบแล้ว การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานเทศบาลดังกล่าว เป็นไปตาม ข้อ 135 (1) แห่งประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อน ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2545 โดยคณะกรรมการประเมินผลฯ ได้พิจารณาให้ผ่านการประเมิน และเทศบาลได้ประกาศให้เป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยแจ้งให้พนักงานเทศบาลดังกล่าวทราบแล้ว

จึงขอแจ้งให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตาก ทราบ

ที่ประชุม ทราบ

4.3 รายงานตำแหน่งบริหารว่าง และดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่รายงานตำแหน่งบริหารว่างในตำแหน่งต่างๆ ดังนี้

1. <u>เทศบาลตำบลวังเจ้า</u>

1.1 หัวหน้ากองช่าง 6 (นักบริหารงานช่าง 6) เลขที่ 05-0104-001

1.2 หัวหน้ากองการศึกษา 6 (นักบริหารการศึกษา 6) เลขที่ 08-0108-001

2. <u>เทศบาลเมืองตาก</u>

2.1 หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล 7 (นักบริหารงานทั่วไป 7) เลขที่ 01-0102-001

2.2 ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ 7 (นักบริหารงานทั่วไป 7) เลขที่ 07-0102-005

2.3 ผู้อำนวยการกองคลัง 8 (นักบริหารงานคลัง 8) เลขที่ 04-0103-001

2.4 ผู้อำนวยการกองสวัสดิการและสังคม 7 (นักบริหารงานสวัสดิการและสังคม 7) เลขที่ 11-0106-001

3. <u>เทศบาลตำบลบ้านตาก</u>

3.1 หัวหน้ากองสาธารณสุขฯ 6 (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ 6) เลขที่ 06-0105-001

โดยเทศบาลได้ดำเนินการประกาศรับโอนพนักงานเทศบาลสายงานบริหารแล้วแต่เนื่องจากไม่มีผู้ประสงค์จะโอนมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การสรรหาเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. และ ก.ท.จ.ตาก กำหนด เทศบาลจึงประสงค์จะดำเนินการสรรหาโดยวิธีการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับสายงานบริหารของเทศบาล ตามประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.2550 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ต่อไป

<u>ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.2550 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2550</u>

ข้อ “139 ในกรณีที่เทศบาลมีตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่างลง หรือตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ให้เทศบาลรายงานตำแหน่งว่างนั้นให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบ ภายใน 7 วัน นับแต่วันที่มีตำแหน่งว่างและให้เทศบาลดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

/สำนักงาน....

ฝ่ายเลขานุการฯ สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ตรวจสอบแล้วเทศบาลมีตำแหน่งบริหารว่างและสามารถดำเนินการสรรหาได้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.ตาก กำหนด

จึงขอรายงานให้ ก.ท.จ.ตากทราบต่อไป

ที่ประชุม ทราบ และให้เทศบาลถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2545 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2550) ต่อไป โดยให้ดำเนินการสรรหาทุกตำแหน่ง กรณีเทศบาลไม่ดำเนินการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร อาจเข้าข่ายเป็นการละเว้นไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. และ ก.ท.จ.ตาก กำหนด

4.4 ผลการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษา

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ได้รายงานผลการตรวจสอบจากสถานศึกษาที่ผู้สอบแข่งขันได้สำเร็จการศึกษามาให้ ก.ท.จ.ตาก ทราบ จำนวน 14 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 2

<u>หลักเกณฑ์</u>

<u>ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง แนวทางการป้องกันการทุจริตฯ พ.ศ.2550 ลว. 1 ต.ค. 50</u>

1.6 เนื่องจากพบว่าขณะนี้มีการปลอมแปลงหลักฐานการศึกษา ดังนั้น เพื่อความถูกต้องรอบคอบจึงให้ต้นสังกัดตรวจสอบความถูกต้องหลักฐานการศึกษาของพนักงานกับสถานศึกษาที่ผู้นั้นสำเร็จการศึกษา แล้วนำผลการตรวจสอบเก็บไว้ในแฟ้มประวัติของพนักงาน

1.7 กรณีตรวจสอบพบการทุจริตไม่ว่ากรณีใด ให้ท้องถิ่นจังหวัดแจ้งเจ้าของบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ พิจารณาดำเนินคดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างเฉียบขาด

<u>หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 149 ลงวันที่ 26 กันยายน 2550</u>

สรุปได้ว่า “กรณีการขอบรรจุแต่งตั้งให้ให้เทศบาลตรวจสอบคุณวุฒิของผู้สอบแข่งขันได้โดยจัดทำหนังสือสอบถามไปยังสถานศึกษาที่ผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ทั้งนี้ ให้นำผลการตรวจสอบของสถานศึกษาเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้ง อนึ่ง กรณีที่ยังไม่ได้รับแจ้งผลการตรวจสอบจากสถานศึกษา ให้สำเนาหนังสือสอบถามฯ เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนก็ได้ หากได้รับผลการตรวจสอบเป็นประการใดแล้ว ก็ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.ตาก) ทราบในครั้งต่อไป”

ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ตรวจสอบแล้ว ปรากฏว่าผู้สอบแข่งขันได้เป็นผู้ได้รับคุณวุฒิการศึกษา ถูกต้องตรงกันกับหลักฐานทางทะเบียนของสถานศึกษา

จึงขอแจ้งให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตากทราบ

ที่ประชุม ทราบ และให้เทศบาลนำผลการตรวจสอบฯ ดังกล่าว เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของพนักงาน เพื่อใช้สำหรับการตรวจสอบต่อไป สำหรับเทศบาลที่ยังไม่รายงานผลการตรวจสอบฯ ให้ ก.ท.จ.ตาก ทราบ ให้เทศบาลเร่งดำเนินการตรวจสอบ และจัดส่งเอกสาร หลักฐานผลการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้สอบแข่งขันได้สำเร็จการศึกษา ตามที่เทศบาลได้ยื่นเอกสารประกอบการเสนอขอรับความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จาก ก.ท.จ.ตาก ในคราวประชุมที่ผ่านมา พร้อมรับรองความถูกต้องของเอกสารให้ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ตรวจสอบ และแจ้งที่ประชุม ก.ท.จ.ตากทราบโดยเร็วต่อไป

4.5 รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่รายงานการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างสังกัดเทศบาล จำนวน 180 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 3

<u>หลักเกณฑ์</u>

<u>ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างของเทศบาล</u>

ข้อ 26 หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี

ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 8 เดือน (1 ตุลาคม – 30 กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดี ในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี โดยให้พิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

(1) พนักงานจ้างที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีหนึ่งขั้น ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดี

ข้อ 34 ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังนี้

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้

ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ข้อ 40 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีละ 2 ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม

ครั้งที่ 2 ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

/ข้อ 43...

ฝ่ายเลขานุการฯ

ข้อ 43 พนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน 2 ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกเทศมนตรีเห็นควรเลิกจ้างให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณามีมติ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามมตินั้น

ข้อ 44 กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้าง ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง 2 ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งจ้าง

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตากตรวจสอบการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปและการเพิ่มเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลแล้วเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.ตาก กำหนด

จึงขอให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตาก ทราบ

มติที่ประชุม

ทราบ

4.6 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ (ครั้งที่ 2/2552)

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ ได้ส่งคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ครั้งที่ 2 ประจำวันที่ 1 ตุลาคม 2552 มาให้ตรวจสอบ ซึ่งสำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลมาให้ทราบว่า ให้เทศบาลพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ตามประกาศ ก.ท.จ.จังหวัดตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด 10 การเลื่อนขั้นเงินเดือน รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 4

<u>หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน</u>

1. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน ของทุกปี ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น สำหรับผู้มีผลงานและผลสัมฤทธิ์ดีเด่นได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ 1 มีนาคม

2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ 6 ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ 1 กันยายน โดยให้นำวงเงินที่ได้ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนไปแล้ว เมื่อวันที่ 1 เมษายน มาหักออกก่อน

3. การพิจารณาจัดสรรโควตาเลื่อนขั้นเงินเดือน แบ่งกลุ่มพนักงานเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับ 1 – 8 และกลุ่มระดับ 9 – 11

4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละช่วง 6 เดือน (ตุลาคม – มีนาคมของปีถัดไป และเมษายน – กันยายน) ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ 3 ลักษณะ คือ 0 ขั้น หรือ 0.5 ขั้น หรือ 1 ขั้น และรวมทั้งปีแล้วให้เลื่อนได้ไม่เกิน 2 ขั้น

5. การเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างให้ถือปฏิบัติตามแนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ได้ตรวจสอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเพิ่มค่าจ้างประจำลูกจ้างประจำของเทศบาลแล้ว ปรากฏว่าเทศบาลได้ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

จึงขอแจ้งให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตาก ทราบ

ที่ประชุม ทราบ

4.7 การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่จะดำเนินการรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ด้วยวิธีการสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ดังนี้

1. เทศบาลตำบลแม่จะเรา รับสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่ง ดังนี้

- นายช่างโยธา 2 จำนวน 1 อัตรา
- นักวิชาการสวนสาธารณะ 3 จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า 2 จำนวน 1 อัตรา

2. เทศบาลเมืองตาก รับสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่ง ดังนี้

- นักวิชาการเงินและบัญชี 3 จำนวน 1 อัตรา
- นายช่างไฟฟ้า 2 จำนวน 1 อัตรา

<u>ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2549</u>

ข้อ 4 ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินสอบแข่งขัน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนได้

กรณีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้สอบดำเนินการแข่งขันในตำแหน่งใดแล้ว และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่หมดอายุ ห้ามมิให้เทศบาลในจังหวัดนั้นจัดสอบแข่งขัน ในตำแหน่งเดียวกันอีก

ในกรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) หรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ในจังหวัดนั้นมีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด ห้ามมิให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) สอบแข่งขันเปิดสอบแข่งขันในตำแหน่งนั้นด้วย

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้วเทศบาลมีตำแหน่งว่าง ซึ่งยังไม่ได้ดำเนินการสรรหาตามแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล 3 ปี (พ.ศ.2552 – 2554) ซึ่งเทศบาลอาจดำเนินการสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขันฯ ตามประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2549 ได้

จึงขอแจ้งให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตาก ทราบ

ที่ประชุม ทราบ

ระเบียบวาระที่ 5 **เรื่องเพื่อพิจารณา**

5.1 การให้พนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากการปฏิบัติราชการ

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ขอความเห็นชอบ ให้พนักงานเทศบาล และ พนักงานจ้างตามภารกิจ พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 4 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 5

<u>หลักเกณฑ์</u>

<u>ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์</u>

ข้อ 84 พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรีเพื่อให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน

<u>ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง</u>

ข้อ 55 ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกทางราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ. ตรวจสอบแล้วพนักงานจ้างดังกล่าว ได้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี และเป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ตาก

จึงขอให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตากพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างตามภารกิจ พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 4 รายรายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 5

5.2 ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับควบ

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ขอความเห็นชอบเลื่อน และแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับควบ จำนวน 10 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 6

<u>หลักเกณฑ์</u>

<u>ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2545</u>

ข้อ 180 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับ ตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบจากผู้ได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

(1) เลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบขั้นต้น ได้แก่ เลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำ และผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 1 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานนั้น

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้น ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานนั้น

(ค) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้น ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานนั้น

ฯลฯ

(2) เลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบขั้นสูง ได้แก่ เลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานนั้น

(ค) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานนั้น

/(5) ให้นายกเทศมนตรี...

ฝ่ายเลขานุการฯ (5) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าควรเลื่อนระดับได้

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ตรวจสอบแล้ว เห็นว่า

1.) พนักงานเทศบาลมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะได้รับการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นอำนาจของ ก.ท.จ.ตากในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.) เทศบาลได้ดำเนินการแต่งตั้งโดยการประเมินบุคคลและและการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ทำการประเมินฯ แล้วเห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

3.) เป็นอำนาจนายกเทศมนตรี ในการออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก)โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าควรเลื่อนระดับได้

จึงขอให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตาก พิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับควบ จำนวน 10 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 6 ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าสมควรเลื่อนระดับได้

5.3 ขอความเห็นชอบเลื่อน และแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบ (เลื่อนไหล) สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ขอความเห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกระดับควบ (เลื่อนไหล) สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์จำนวน 3 ราย โดยเทศบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานฯ และคณะกรรมการได้ดำเนินการประเมินผลงานแล้ว รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 7

<u>หลักเกณฑ์</u>

<u>ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 20 ธ.ค. 2545</u>

ข้อ 182 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

(1) ตำแหน่งงานธุรการหรือบริการทั่วไป และกลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ ตามบัญชีรายการตำแหน่งกลุ่มงานตำแหน่งฯ ให้กำหนดตำแหน่งได้ถึงระดับ5 หรือ 6 ดังนี้

(ข) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ 2-4 หรือ 5 สำหรับระดับ 6 ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

(7) เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นประเมิน ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

(ข) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง 1 ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับเกื้อกูลได้ เช่น จะเลื่อนเป็นนายช่างโยธา 6 ต้องเป็นนายช่างโยธา 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นต้น เว้นแต่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ที่มีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ตามบัญชีจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ในกรณีที่ระยะเวลาติดต่อกันไม่ครบ 2 ปี แต่นับรวมหลายๆ ช่วงเวลาแล้วครบ 2 ปีให้นับเป็นเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้

/(ค) มีระยะเวลา...

ฝ่ายเลขานุการฯ (ค) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	**เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง**		
<u>ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ 2</u>	ระดับ 4	ระดับ 5	ระดับ 6
1. ม.3 /มศ.3 /ม.6 หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	9 ปี	11 ปี	13 ปี
2. ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 1) หรือเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้	8 ปี	10 ปี	12 ปี
3. ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) หรือเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้	6 ปี	8 ปี	10 ปี
<u>ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2</u>			
1. ปวท. หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		7 ปี	9 ปี
2. ปวส. หรืออนุปริญญา 3 ปี หรือที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		6 ปี	8 ปี

- การนับระยะเวลาตามข้อ (ค) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.ท. กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน

(9) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ตรวจสอบแล้ว

1.) พนักงานเทศบาลมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะได้รับการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน

2.) เทศบาลได้ประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นระดับ 6ว

3.) เทศบาลได้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการประเมินบุคคลและและการปฏิบัติงานตามแบบประเมิน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ทำการประเมินฯ แล้วเห็นว่าเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้

/4.) เป็นอำนาจ....

ฝ่ายเลขานุการฯ 4.) เป็นอำนาจนายกเทศมนตรี ในการออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าควรเลื่อนระดับได้

จึงขอให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตาก พิจารณา

นายสบเกษมฯ กรณีรายนายมนัส ทวี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 5 สังกัดสำนักงานปลัด เทศบาลเมืองแม่สอด กรณีดังกล่าวสืบเนื่องจากการประชุม ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ 9/2552 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2552 ซึ่ง ก.ท.จ.ตาก เห็นชอบเห็นชอบปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล สำหรับตำแหน่งที่กำหนด เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 และมีคุณสมบัติสามารถเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 5 เลขที่ 01-0212-013 สังกัดสำนักงานปลัด เทศบาลเมืองแม่สอด ซึ่งบุคคลดังกล่าว (นายมนัส ทวี) จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2552 ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 30 กันยายน 2552 ดังนั้น จึงเป็นกรณีที่ตั้งสังเกตว่าบุคคลดังกล่าวไม่น่าจะจัดส่งผลงานให้คณะกรรมการประเมินผลงานฯ ที่เทศบาลเมืองแม่สอดแต่งตั้งให้ประเมินผลงานได้ทัน จึงเห็นควรให้มีการตรวจสอบการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลงานฯ ของพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียนชี้แจงว่า สำหรับตำแหน่งที่กำหนด เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 และมีคุณสมบัติสามารถเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ซึ่งสำหรับระดับ 6 สำนักงาน ก.ท. กำหนดให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะพิจารณาจากหลักการในเรื่องปริมาณงานและคุณภาพของงานเป็นสำคัญ เมื่อผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.ตาก ในการเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว เทศบาลจึงอาจพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลงานได้ ซึ่งให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ก.ท.จ.ตาก ได้เห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 5 เลขที่ 01-0212-013 สังกัดสำนักงานปลัด เทศบาลเมืองแม่สอด ในวันที่ 23 กันยายน 2552 แล้ว เทศบาลเมืองแม่สอด (ต้นสังกัด) จึงอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ของพนักงานเทศบาลได้ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2552 เป็นต้นไป และเมื่อพิจารณาจากเอกสารผลงานที่เทศบาลเมืองแม่สอด ได้จัดส่งให้ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ซึ่งปรากฏผลการประเมินของคณะกรรมการฯ เป็นวันที่ 24 กันยายน 2552

/ที่ประชุม....

ที่ประชุมฯ สอบถามฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ถึงกรณีการปรับการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล และเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบ (เลื่อนไหล) สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ว่า ชื่อเรียกตำแหน่งจะต้องมี (ว) ต่อท้ายด้วยหรือไม่

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียนชี้แจงว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 1/2547 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2547 ได้มีมติให้ปรับปรุงระดับตำแหน่ง และกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาชีพพนักงานเทศบาล โดยให้ปรับปรุงการเรียกชื่อระดับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลสายงานผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ว) เช่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี 6ว ตำแหน่ง นายช่างโยธา 6 ว หรือตำแหน่ง นายช่างโยธา 7ว เป็นต้น ดังนั้น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ นั้น สำนักงาน ก.ท. กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในกลุ่มงานอำนวยการ กรณีการเลื่อนระดับ 6 ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และเมื่อผ่านการประเมินบุคคลและผลงานและจึงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 6ว

มติที่ประชุม 1) เห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกระดับควบ (เลื่อนไหล) สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ จำนวน 1 ราย ได้แก่ นายชาติชาย เมืองหลัก นายช่างโยธา 5 เป็นนายช่างโยธา 6ว ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 23 กันยายน 2552

2) ไม่เห็นชอบเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกระดับควบ(เลื่อนไหล) สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ จำนวน 2 ราย คือ นางสาวพจมาลย์ สุระมณี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 5 เทศบาลตำบลแม่จะเรา และนายมนัส ทวี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 5 สังกัดสำนักงานปลัด เทศบาลเมืองแม่สอด โดยให้ฝ่ายเลขานุการไปตรวจสอบความชัดเจนว่าตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 6ว มีระเบียบรองรับชัดเจนอย่างไร และกรณีของนายมนัส ทวี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 5 สังกัดสำนักงานปลัด เทศบาลเมืองแม่สอด ซึ่งขอเลื่อนระดับให้สูงขึ้นเป็น ระดับ 6ว โดยให้เทศบาลเมืองแม่สอด ชี้แจงขั้นตอนการประเมินเพื่อเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลรายดังกล่าวให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ. ตาก) ทราบในการประชุมครั้งต่อไป

5.4 การย้ายพนักงานเทศบาล

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาลในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ไปเป็นสายงานที่เริ่มต้นจาก ระดับ 2 จำนวน 1 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 8

<u>หลักเกณฑ์</u>

<u>ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.2545</u>

ข้อ 22 (9) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 ในกรณีที่ตำแหน่งนั้น มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ก็ให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ 142 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิมทั้งสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม

ข้อ 143 ภายใต้บังคับข้อ 144 ข้อ 145 และข้อ 147 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงานให้กระทำได้ในกรณีดังนี้

(1) กรณีเป็นตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นในระดับเดียวกัน ให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้น ในระดับเดียวกัน และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน

(ก) พนักงานเทศบาลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไป ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น และให้ใช้แบบประเมินท้ายประกาศนี้

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้งได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(ค) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละท่านไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

/(ง) กรณีมีผู้ขอรับ....

ฝ่ายเลขานุการฯ (ง) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวมเสนอ ก.ท.จ.ให้ความเห็นชอบ หาก ก.ท.จ. เห็นควรกำหนดรายการประเมิน เพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้มีอายุ 1 ปี นับแต่วันที่ ก.ท.จ. เห็นชอบการแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับที่ในบัญชี ดังกล่าว

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตากได้ตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลแล้ว ปรากฏว่าการย้ายพนักงานเทศบาลในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ไปเป็นตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 นั้น พนักงานเทศบาลได้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.ตาก กำหนดแล้ว

จึงขอให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตากพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ ย้ายพนักงานเทศบาลในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ไปเป็นสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 จำนวน 1 ราย และ รายรายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 8

5.5 ขอความเห็นชอบแต่งตั้งครูผู้ช่วย ผู้ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ดำรงตำแหน่งครู

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ขอความเห็นชอบแต่งตั้งครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ผู้ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 5 ราย รายละเอียดปรากฏตาม เอกสารหมายเลข 9

<u>หลักเกณฑ์</u>

<u>ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2549</u>

1. ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

2. การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับวันสิ้นสุดตามปีปฏิทิน

ฯลฯ

6. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยเป็นระยะๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดท้ายหลักเกณฑ์ และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และรายงานให้นายกเทศมนตรีทราบเพื่อพิจารณา ดังนี้

6.1.1 กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าการประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด (ครั้งที่ 1-4 ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 50 และครั้งที่ 6-8 ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ 60) หากนายกเทศมนตรีเห็นว่า ควรทบทวนผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มไปพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลสั่งให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นออกจากราชการ

/6.1.2 กรณีที่ครู.....

ฝ่ายเลขานุการฯ

6.1.2 กรณีที่ครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และนายกเทศมนตรีมีความเห็นเช่นเดียวกับคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลสั่งให้ครูผู้ช่วยนั้นออกจากราชการ

6.1.3 กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไป

6.2 เมื่อครบเวลาสองปีให้คณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สรุปผลการประเมินตามแบบสรุปท้ายหลักเกณฑ์ต่อนายกเทศมนตรี เพื่อเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป

<u>หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.4/ว 47 ลงวันที่ 2 มีนาคม 2552</u>

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ 2/2552 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2552 ได้มีมติเห็นชอบแนวทางปฏิบัติในการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยของเทศบาลที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลา 2 ปี ให้ดำรงตำแหน่งครู ดังนี้

1. การได้รับเงินเดือนและอัตราเงินเดือน

1.1 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตร 5 ปี ซึ่งปัจจุบันกำหนดราคาคุณวุฒิในอัตรา 8,700 บาท เมื่อผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูกำหนดให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ขั้นที่ 1 อัตรา 11,930 บาท ซึ่งเป็นเงินเดือนขั้นต่ำของอันดับ คศ.1

1.2 กรณีผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี ซึ่งปัจจุบันกำหนดราคาคุณวุฒิในอัตรา 7,940 บาท เมื่อผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูกำหนดให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.1 ในอัตราที่ได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อนหรือหากอัตราที่ได้รับอยู่เดิมไม่มี ก็ให้ได้รับอัตราที่ใกล้เคียงและสูงขึ้น เนื่องจากเป็นกรณีที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าหรือสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.1 ที่ ก.ท. จะต้องกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อบังคับใช้ต่อไป

/2. การกำหนด.....

ฝ่ายเลขานุการฯ 2. การกำหนดวันที่มีผลในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลา 2 ปี ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู จะต้องกำหนดวันที่มีผลในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ย้อนหลังไปถึงวันที่เริ่มเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย เช่น นาย ก. ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครูผู้ช่วย รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย ขั้น 8,700 บาท (โดยใช้คุณวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี) เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ต่อมาได้รับการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี แล้วผ่านการประเมินดังกล่าวในวันที่ 30 กันยายน 2552 ดังนั้น นาย ก. จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 ตุลาคม 2550 ส่วนอัตราเงินเดือนขั้น 11,930 บาท (ขั้นที่ 1 ของอันดับ คศ.1) จะได้รับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2552 เป็นต้นไป

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ตรวจสอบแล้วการประเมินผลเป็นไปตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด และเป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

จึงขอให้ที่ประชุม ก.ท.จ. ตาก พิจารณา

ที่ประชุม เห็นชอบแต่งตั้งครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ผู้ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน 5 ราย รายละเอียดปรากฏตาม เอกสารหมายเลข 9 ทั้งนี้ ให้มีผลในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ย้อนหลังไปถึงวันที่เริ่มเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สำหรับอัตราเงินเดือน อันดับ คศ.1 ให้มีผลตั้งแต่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี

5.6 การโอนพนักงานเทศบาล และรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ขอความเห็นชอบในการโอนพนักงานเทศบาล และรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นจำนวน 9 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 10

<u>หลักเกณฑ์</u>

<u>ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2545</u>

ข้อ 152 การโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในเทศบาลอีกแห่งหนึ่ง ให้โอนและแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาล ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(5) ผู้ที่ ก.ท.จ. ได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่งในจังหวัดเดียวกัน ตามข้อ 168

ข้อ 167 ภายใต้บังคับข้อ 152 เพื่อประโยชน์แก่ราชการ เทศบาล อาจโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานเทศบาลในตำแหน่งเดียวกันได้ โดยความสมัครใจของพนักงานผู้โอนและนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนดังกล่าวแล้ว ให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

วรรคสอง การโอนพนักงานเทศบาลอื่น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลอาจกระทำได้โดยความสมัครใจของผู้จะขอโอน และได้รับความยินยอมจากนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่จะรับโอน นั้น เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ 170 วรรคแรก การโอนพนักงานเทศบาลตามที่กำหนดในหมวดนี้ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือก ตามข้อ 152 และข้อ 153 หรือตำแหน่งที่ ก.ท.จ. มีมติให้ความเห็นชอบให้รับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ 159 ข้อ 167 ข้อ 168 และข้อ 169 ให้นายกเทศมนตรีของเทศบาลสังกัดเดิมมีคำสั่งให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้กำหนดวันที่ในคำสั่งรับโอนและคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งให้มีผลในวันเดียวกัน

/สำนักงาน....

ฝ่ายเลขานุการฯ สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ. ตรวจสอบแล้ว ดังนี้

1. ตำแหน่งที่เทศบาลจะรับโอนเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ 2549-2551) โดยเป็นการโอนไปดำรงตำแหน่งและระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

2. พนักงานฯ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะขอโอน

3. องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นได้ทำความตกลงกันโดยไม่ขัดข้องในการรับโอนและให้โอนแต่อย่างใด

4. เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีในการออกคำสั่งให้โอน และรับโอนพนักงานฯ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก)

จึงขอให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตากพิจารณา

ที่ประชุม 1) เห็นชอบให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน 5 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 10 ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.ตาก ให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลที่มีการโอนหรือรับโอน ทำความตกลงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี โดยวันที่แต่งตั้งและวันที่ให้พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นวันเดียวกัน และ

2) ไม่เห็นชอบให้โอนพนักงานเทศบาล จำนวน 4 ราย ดังนี้

2.1 นายคมกริช สุรภักดี ตำแหน่ง สถาปนิก สังกัดเทศบาลเมืองตาก ไปดำรงตำแหน่ง สถาปนิก สังกัดเทศบาลนครลำปาง จังหวัดลำปาง

2.2 นางสาวธราภรณ์ สีม่วง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน 2 สำนักปลัด เทศบาลเมืองตาก ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 2 สำนักปลัด เทศบาลตำบลเทพนคร จังหวัดกำแพงเพชร

2.3 นางกนิษฐา ซื่อสัจจพงษ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 2 กองการศึกษา ทต.วังเจ้า จังหวัดตาก ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ 2 สำนักปลัด ทต.บ้านตโนด จังหวัดสุโขทัย

2.4 นางสาวสุทธิพร คงศาสตร์ ตำแหน่ง บุคลากร 2 สำนักปลัด เทศบาลตำบลวังเจ้า จังหวัดตาก ไปดำรงตำแหน่ง บุคลากร 3 สำนักปลัด เทศบาลตำบลบ้านกล้วย จังหวัดสุโขทัย

ทั้งนี้ ให้พนักงานเทศบาลทั้ง 4 ราย ชี้แจงข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นข้อสนับสนุนถึงเหตุผลความจำเป็นในการโอน เนื่องจากตรวจสอบแล้ว พนักงานเทศบาลมีระยะเวลาปฏิบัติราชการในหน่วยงานที่บรรจุแต่งตั้ง ไม่ถึง 2 ปี ดังนั้น กรณีที่พนักงานเทศบาลมีเหตุจำเป็นพิเศษ เทศบาลก็สมควรที่จะตรวจสอบและรายงานให้ ก.ท.จ.ตาก ทราบต่อไป

5.7 การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ขอความเห็นชอบในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล จำนวน 15 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 11

<u>หลักเกณฑ์</u>

<u>ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 23 มิ.ย. 2549</u>

ข้อ 19 วรรคหนึ่ง การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็น พนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณวุฒิที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่ ก.ท. กำหนด โดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ฯลฯ

<u>ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนง.เทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3) พ.ศ.2551</u>

<u>บทเฉพาะกาล</u>

"ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเทศบาล หรือ ก.ท.จ. เฉพาะในส่วนที่เดิมต้องห้ามขอใช้บัญชี โดยผลของมติ ก.ท ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙ ในส่วนที่ถูกเพิกถอนและแก้ไขโดยคำพิพากษาของศาลปกครองสูงสุด โดยให้สามารถขอใช้บัญชีดังกล่าวไปบรรจุแต่งตั้งได้ภายใน ๒ ปี นับถัดจากวันที่ ก.ท.จ. ตากได้ประกาศหลักเกณฑ์แก้ไขวันมีผลใช้บังคับของประกาศหลักเกณฑ์เดิม ตามข้อ ๒"

<u>หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 149 ลงวันที่ 26 กันยายน 2550</u> สรุปได้ว่า กรณีการขอบรรจุและแต่งตั้งใหม่ให้ดำเนินการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สอบแข่งขันได้ โดยจัดทำหนังสือสอบถามว่า คุณวุฒิการศึกษาดังกล่าวถูกต้องตรงกันกับหลักฐานทางทะเบียนของสถานศึกษา นั้นหรือไม่ โดยให้นำผลการตรวจสอบของสถานศึกษาเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้ง และหากยังมิได้รับผลการตรวจสอบของสถานศึกษา ก็ให้นำหนังสือสอบถามคุณวุฒิการศึกษา ดังกล่าวเป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งก่อนได้ หากได้รับผลการตรวจสอบเป็นประการใดแล้ว ก็ให้เสนอ ก.ท.จ. ทราบในการประชุมครั้งต่อไป

<u>/สรุปแนวทาง</u>....

ฝ่ายเลขานุการฯ <u>สรุปแนวทางการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล</u>

1. เทศบาลในพื้นที่จังหวัดตากต้องมีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2. เจ้าของบัญชีไม่ขัดข้องในการให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

3. การเรียกผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัว การรายงานตัว และ การบรรจุและแต่งตั้งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.ตาก กำหนด

4. บุคคลดังกล่าว เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

5. ตรวจสอบเงินงบประมาณรายจ่ายด้านเงินเดือนค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นของเทศบาลที่จะบรรจุและแต่งตั้งและไม่เกินร้อยละ 40

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก ตรวจสอบแล้วเป็นไปตามหลักเกณฑ์จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน 15 ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 11 ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.ตาก ให้ความเห็นชอบ โดยให้เทศบาลต้นสังกัดดำเนินการ ดังนี้

1. ให้เทศบาลออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานครูเทศบาลแล้วแต่กรณี ตามมติ ก.ท.จ.ตาก โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.ตาก ให้ความเห็นชอบ

2. ให้เทศบาลเร่งดำเนินการตรวจสอบ และจัดส่งเอกสาร หลักฐานผลการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้สอบแข่งขันได้สำเร็จการศึกษา ตามที่เทศบาลได้ยื่นเอกสารประกอบการเสนอขอรับความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จาก ก.ท.จ.ตาก และเมื่อเทศบาลได้รับผลการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษาของผู้สอบแข่งขันได้แล้ว ให้นำผลการตรวจสอบฯ ดังกล่าว เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของพนักงานเทศบาล หรือพนักงานครูเทศบาลแล้วแต่กรณี เพื่อใช้เป็นหลักฐานสำหรับการตรวจสอบต่อไป และให้จัดส่งผลการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษาจากสถานศึกษาของผู้สอบแข่งขันได้พร้อมรับรองความถูกต้องของเอกสารทุกฉบับ ให้ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) ตรวจสอบ เพื่อแจ้งให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) ทราบต่อไป

3. ให้เทศบาลจัดทำหนังสือส่งตัวผู้ที่จะบรรจุเข้ารับราชการใหม่ไปพิมพ์ลายนิ้วมือ ณ สถานีตำรวจท้องที่ตามภูมิลำเนา เพื่อตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและประวัติอาชญากรและรายงานผลให้ ก.ท.จ.ตาก ทราบต่อไป

5.8 การยื่นเสนอโครงการ / กิจกรรมเพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี 2553

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยเทศบาลในพื้นที่ยื่นเสนอโครงการ / กิจกรรมเพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประจำปี 2553 สำหรับเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 12

<u>หลักเกณฑ์</u>

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก เรื่อง กำหนดเงื่อนไขและวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.2549 สรุปได้ว่า ให้เทศบาลที่จะขอรับการประเมินเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพฯ ในเดือนตุลาคมของทุกปี

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ว 104 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2550 สรุปได้ว่า กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่สามารถเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการภายในเดือนตุลาคม นั้น อยู่ในอำนาจของ ก.จังหวัด ที่จะใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา ดังนั้น หาก ก.จังหวัด พิจารณาเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็นที่ไม่สามารถขอรับการประเมินภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ก.จังหวัด ก็อาจพิจารณาผ่อนผันได้ แต่ทั้งนี้ ก.จังหวัดต้องตรวจสอบแล้วว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการปฏิบัติงานจริงตามมติและตัวชี้วัดภายในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินไม่น้อยกว่า 8 เดือน นับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน

หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท 0809.3/ 1021 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2551 สรุปได้ว่า กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่สามารถเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ ต่อ ก.จังหวัดภายในเดือนตุลาคม นั้น อยู่ในอำนาจของ ก.จังหวัดที่จะใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา ดังนั้น หาก ก.จังหวัดพิจารณาเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเหตุผลความจำเป็น ก็อาจพิจารณาผ่อนผันได้ แต่ทั้งนี้ ก.จังหวัดต้องตรวจสอบแล้วว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการปฏิบัติงานจริงตามมิติและตัวชี้วัดภายในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินไม่น้อยกว่า 8 เดือน นับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน

/ฝ่ายเลขานุการฯ....

ฝ่ายเลขานุการฯ ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ตากฯ ตรวจสอบแล้ว เทศบาลได้ยื่นเสนอโครงการ / กิจกรรมฯ (มิติที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร) ที่แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือลดขั้นตอนการทำงานหรือการบริการและตอบสนองความต้องการของประชาชน 1 โครงการ 1 กิจกรรม เพื่อเสนอ ก.จังหวัดพิจารณา ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ.ตาก กำหนด

จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ สำหรับเทศบาลที่ไม่สามารถเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการภายในเดือนตุลาคม 2553 หากประสงค์จะขอรับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลฯ ประจำปี 2553 ก็ให้ยื่นเสนอฯ ต่อ ก.ท.จ.ตาก ซึ่งจะพิจารณาตามข้อเท็จจริงเป็นกรณีๆ ไป ทั้งนี้ ในส่วนของโครงการ / กิจกรรม ขอให้เป็นโครงการที่แสดงให้เห็นถึงการบริการประชาชน หรือการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือการปรับปรุงกระบวนการทำงานในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีลักษณะเป็นนวัตกรรม

5.9 ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล

ประธานฯ มอบฝ่ายเลขานุการฯ ชี้แจง

ฝ่ายเลขานุการฯ ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 8/2552 เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2552 ได้มีมติเห็นชอบให้ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ 23 มีนาคม 2550

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ก.ท. จึงให้ ก.ท.จ. ทุกแห่ง พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างประกาศ ก.ท.จ.ดังกล่าว โดยหากประกาศฯ ของ ก.ท.จ. มีเนื้อหาเช่นเดียวกับประกาศฯ ของ ก.ท. ให้ถือว่า ก.ท. เห็นชอบแล้วแต่หากประกาศฯ มีเนื้อหาแตกต่างจากที่ ก.ท.กำหนด ให้เสนอ ก.ท. เห็นชอบก่อน จึงจะประกาศใช้ได้

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ได้จัดทำร่างประกาศที่สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด และเป็นอำนาจของ ก.ท.จ.ตากในการพิจารณาให้ความเห็นชอบ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 13

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ 6 **เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)**

6.1 การสรรหาตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิแทนตำแหน่งที่ว่าง

นายสบเกษมฯ ขอสอบถามฝ่ายเลขานุการฯ กรณีตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.ตาก ว่างจะมีแนวทางในการดำเนินการอย่างไร

ฝ่ายเลขานุการฯ กรณีตำแหน่งว่าง และในยังมิได้คัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในมาตรา 5 และให้กรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน สำหรับแนวทางการดำเนินการนั้นให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการผู้แทนเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พ.ศ.2543 ซึ่งฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก จะได้จัดให้มีการคัดเลือกโดยเร็วต่อไป

6.2 ความคืบหน้ากรณีการตรวจสอบข้อเท็จจริงบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเทศบาลเมืองตาก ซึ่งมีการเรียกข้ามลำดับที่

นายสบเกษมฯ ขอสอบถามฝ่ายเลขานุการฯ ถึงความคืบหน้ากรณีการตรวจสอบข้อเท็จจริงบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของเทศบาลเมืองตาก ซึ่งมีการเรียกข้ามลำดับที่ โดย ก.ท.จ.ตากในการประชุมครั้งที่ 7/2552 เมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2552 มีมติเห็นชอบให้เทศบาลเมืองตากกลับไปทบทวนกรณีการตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าว ให้ได้ความจริงตามพฤติการณ์ หากมีมูลก็ให้พิจารณาดำเนินการทางแพ่ง อาญา และวินัยตามสมควรแก่กรณี สำหรับการแต่งตั้งกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ขอให้พิจารณาบุคคลที่มีความเป็นกลาง และไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการพิจารณาอนุญาตให้ใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ นั้น ขอสอบถามถึงความคืบหน้ากรณีดังกล่าว

ฝ่ายเลขานุการฯ ขณะนี้เทศบาลเมืองตากได้มีหนังสือแจ้งว่า อยู่ระหว่างการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนฯ ผลเป็นประการใดจะแจ้งให้ทราบต่อไป

/6.3 การสรรหา...

6.3 การสรรหาตำแหน่งบริหารของเทศบาลตำบลแม่ระมาด และการโอนปลัดเทศบาลตำบลอุ้มผาง

นางสาวนิรมลฯ ตามที่ ก.ท.จ.ตาก ได้เห็นชอบให้เทศบาลตำบลแม่ระมาด ดำเนินการสรรหาตำแหน่งบริหารที่ว่าง นั้น ขอทราบความคืบหน้าในการดำเนินการ และกรณีการโอนปลัดเทศบาลตำบลอุ้มผาง ไปสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่ง ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยา มีมติให้หารือไปยังสำนักงาน ก.ท. กรณีการสรรหาตำแหน่งบริหาร โดยวิธีรับโอนสำหรับเทศบาลที่ได้รับความเห็นชอบให้ปรับระดับตำแหน่งบริหาร (ตำแหน่งปลัดเทศบาล) ให้สูงขึ้น ในขณะที่ผู้ดำรงตำแหน่ง (ปลัดเทศบาล) คนเดิมยังปฏิบัติหน้าที่อยู่ และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ จะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร

ฝ่ายเลขานุการฯ **1)** กรณีสรรหาตำแหน่งบริหารของเทศบาลแม่ระมาด นั้น เทศบาลตำบลแม่ระมาดได้ดำเนินการสรรหาตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง 7 (นักบริหารงานคลัง 7) โดยวิธีการรับโอน สำหรับตำแหน่งอื่นๆ อยู่ระหว่างการประกาศสรรหา

2) กรณีการโอนปลัดเทศบาลตำบลอุ้มผางไปสังกัดเทศบาลในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้น ในส่วนของการออกคำสั่งนั้น เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.จังหวัด ซึ่งกรณีการหารือสำนักงาน ก.ท. ของ ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยา นั้น เนื่องจาก ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยาพิจารณาแล้วเห็นว่ายังมีประเด็นข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน กรณีเทศบาลที่ได้รับความเห็นชอบให้ปรับระดับตำแหน่งบริหาร (ตำแหน่งปลัดเทศบาล) ให้สูงขึ้น ในขณะที่ผู้ดำรงตำแหน่ง (ปลัดเทศบาล) คนเดิมยังปฏิบัติหน้าที่อยู่ และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะสามารถเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ จะสามารถสรรหาตำแหน่งที่ว่างโดยวิธีการรับโอนได้ หรือไม่ โดยได้หารือไปยังสำนักงาน ก.ท. เพื่อขอทราบแนวทางปฏิบัติ นั้น จึงเป็นดุลยพินิจของ ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยาซึ่งอาจดำเนินการได้ ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ก.ท.จ.พระนครศรีอยุธยายังมิได้ให้ความเห็นชอบรับโอนพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว ประกอบกับพิจารณาองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การย้ายแล้ว เห็นว่าเทศบาลตำบลอุ้มผางยังไม่สามารถออกคำสั่งให้พนักงานเทศบาลรายดังกล่าวโอนได้

/6.4 ประชาสัมพันธ์….

6.4 ประชาสัมพันธ์การสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ด้วยวิธีการสอบแข่งขันภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ประมาณช่วงปลายปี 2552 ดังนั้น จึงขอประชาสัมพันธ์การขอใช้บัญชีดังกล่าวให้เทศบาลทราบ หากเทศบาลใดมีความประสงค์จะขอใช้บัญชีขอให้แจ้งที่ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก

ที่ประชุม ทราบ

ประธานฯ มีคณะกรรมการ ก.ท.จ.ตาก ท่านใดจะนำเสนอ หรืออภิปรายในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล หรือ ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก มีเรื่องใดจะเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก อีกหรือไม่

ที่ประชุม ไม่มี

ประธานฯ หากไม่มีกรรมการท่านใดจะเสนอหรืออภิปราย เรื่องใดต่อที่ประชุมฯ ขอปิดประชุม

เลิกประชุมเวลา 11.00 น.

****

ลงชื่อ จดรายงานการประชุม

(นายโกสินทร์ แสงสอาด)

ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.ตาก

ลงชื่อ ตรวจรายงานการประชุม

(นายสงกรานต์ ไมยวงษ์)

ท้องถิ่นจังหวัดตาก

เลขานุการ ก.ท.จ.ตาก