

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคล ซึ่งมีได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะผู้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ข้อ ๙ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓”

ข้อ ๒๐ ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการ เป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อรองรับการตรวจสอบตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ข้อ ๒๑ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใดแล้ว ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) ให้เทศบาลจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของพนักงานจ้างลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสินและเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ ตลอดจนกำหนดวันและเวลาของกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการก่อนกำหนดวันรับสมัคร

(๓) เทศบาลอาจกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

(๘) ภายหลังจากประกาศรับสมัครแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- (ก) ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- (ข) ผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกอง ที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ
- (ค) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการ และเลขานุการ

ข้อ ๒๒ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายกเทศมนตรี เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต่อไปให้เทศบาลประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร โดยกำหนดให้บัญชีมีอายุ ตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า ๑ ปี

ข้อ ๓๐ ให้พนักงานจ้างได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีอัตราค่าตอบแทนดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจให้ได้รับค่าตอบแทน ดังนี้

(ก) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุด (๙,๔๐๐)

/(ข) ผู้ได้รับวุฒิ...

(ข) ผู้ได้รับวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)
ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุด (๑๐,๘๔๐)

(ค) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ให้ได้รับอัตรา
ค่าตอบแทนขั้นต่ำสุด (๑๑,๕๐๐)

(ง) ผู้ได้รับคุณวุฒิ ป.ตรีและพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด
กลางหรือขนาดหนัก ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสุด (๑๕,๐๐๐)

ข้อ ๔๖ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้าง ให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง
จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า
นโยบาย แผนงานหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้อง
ใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ
หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้างแต่ต้องได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๓) ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น
มาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง
จะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑
ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙ ได้ชี้แจงแนวทางปฏิบัติการดำเนินการตามมาตรการ
ระงับการดำเนินการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพิ่มเติมมาตรการนี้ใช้บังคับเฉพาะ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ภายใต้บังคับระบบบำนาญตำแหน่ง (ระบบแท่ง)
เท่านั้น ไม่รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาในระบบวิทยฐานะ
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาจากเอกสารแล้วเห็นว่า การขอแต่งตั้งพนักงานจ้าง
ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีและการต่อสัญญาจ้างของเทศบาลได้ดำเนินการถูกต้อง
ตามหลักเกณฑ์ฯ และหนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนมาก
ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๙ จึงเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบ

มติที่ประชุม

ประธาน

๔.๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งครูผู้ช่วย

ให้ดำรงตำแหน่งครูและรับเงินเดือน อันดับ คศ.๑ เชิญเลขานุการ

นายชั้นเมือง ศรีปันเปา

๑. เรื่องเดิม

ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๑ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้พิจารณาจัดสรรอัตราครูผู้ช่วยให้แก่
เทศบาลตำบลลานกระบือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ จำนวน ๓ อัตรา โดยให้
เทศบาลดำเนินการสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขัน หรือการขอใช้บัญชีสอบแข่งขันตำแหน่ง
ครูผู้ช่วยหรือการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันฯ หรือการรับโอนในตำแหน่ง
และอัตราเงินเดือนเดียวกัน ซึ่งจังหวัดได้แจ้งเทศบาลทราบและดำเนินการแล้ว

๑.๒ เทศบาลตำบลลานกระบือ อ.ลานกระบือ รายงานขอความเห็นชอบคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน เป็นประธานดำเนินการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่ง ก.ท.จ.ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งนายพิทักษ์-มหบุญพาชัย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นประธานดำเนินการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันตำแหน่งครูผู้ช่วย

๑.๓ เทศบาลตามข้อ ๑.๒ ได้รายงานขอความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกฯ เป็นพนักงานครูเทศบาลตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามที่ได้รับจัดสรรแล้ว ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลลานกระบือ อ.ลานกระบือ รายงานขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ซึ่งผ่านการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูทุกสามเดือนเป็นเวลาสองปี ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด ให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน ๑ อัตรา รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศ ก.ท.จ.กำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๓ ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในตำแหน่งครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปี นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด

ข้อ ๔ การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลาสิ้นสุดตามปีปฏิทิน

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดลาคลอดบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไป หรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล เป็นระยะเวลาเกินกว่าเก้าสิบวัน ไม่ให้นับระยะเวลาการลาที่เกินเก้าสิบวันดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ข้อ ๗ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ และพนักงานครูเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงดูแลระหว่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๗/๑ กรณีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้
ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ของเทศบาลให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
จำนวนสามคน ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
จำนวนหนึ่งคนเป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาในคณะกรรมการศูนย์
พัฒนาเด็กเล็กจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานหรือข้าราชการครูสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งครู ที่ผู้อำนวยการ
สถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ครูที่เลี้ยงดูและระหว่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนา
อย่างเข้มจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีหน้าที่
เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียม
ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุง
และพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย ดังนี้

๘.๑ ประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย
เป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ท.กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้ง
ให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และรายงานให้นายกเทศมนตรี
ทราบเพื่อพิจารณา (ครั้งที่ ๑-๔ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๕๐ และครั้งที่ ๕-๘
ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๖๐)

๘.๒ เมื่อครบเวลาสองปีให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อม
และพัฒนาอย่างเข้มสรุปผลการประเมินตามแบบต่อนายกเทศมนตรี เพื่อเสนอขอ
ความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและออกคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป

๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๖
ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ.
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการกำหนด
อัตราเงินเดือนและจำนวนเงินที่ได้ปรับตามคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ.รับรอง สรุปได้ว่า...เพื่อให้
เป็นไปตามกฎหมายการบริหารงานบุคคลข้าราชการส่วนท้องถิ่น และระบบการบริหารงาน
บุคคลข้าราชการ/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ที่ใช้ระบบการบริหารงาน
บุคคลเป็นระบบวิทยฐานะสอดคล้อง เสมอภาค เป็นธรรมและสิทธิประโยชน์ความก้าวหน้า
ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ก.ค.ศ.กำหนด จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ
ปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิการศึกษาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษารวมถึงปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุด้วย ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๖ และ ๑
มกราคม ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยคุณวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี อัตราเงินเดือนแรกบรรจุชั้น ๑๕,๐๕๐ บาท

๒. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยคุณวุฒิปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี อัตราเงินเดือนแรกบรรจุชั้น ๑๕,๘๐๐ บาท

๓. ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยคุณวุฒิปริญญาโททั่วไป อัตราเงินเดือนแรกบรรจุชั้น ๑๖,๗๙๐ บาท

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๙ ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ สรุปได้ว่า...เพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมีระบบการบริหารงานบุคคลสอดคล้องรวดเร็วและเสมอภาค ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาลในการอนุโลมใช้มาตรฐาน หลักเกณฑ์ระเบียบและหนังสือสั่งการที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ ดังนั้น ในกรณีนี้เทศบาลมีผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลา ๒ ปี และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูภายหลังจากวันที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ใช้บังคับ(วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑) ให้กำหนดวันที่มีผลในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ มีผลนับตั้งแต่วันที่พ้นจากวันรบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนด

๔. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กดังกล่าว ได้ผ่านการประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุกสามเดือนจนครบสองปีจากคณะกรรมการประเมินผลงานฯ ที่เทศบาลแต่งตั้งแล้ว จึงขอความเห็นชอบแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูและรับเงินเดือนอันดับ คศ.๑

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบ

มติที่ประชุม

ประธาน

๔.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้พนักงานครูเทศบาลมีหรือเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ (รอบเดือนตุลาคม ๒๕๕๗)

นายขันเมือง ศรีปันเป่า

ผู้ช่วยเลขานุการ

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ เทศบาลเมืองกำแพงเพชร รายงานว่าในห้วงระยะเวลาระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ มีพนักงานครูยื่นคำขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ จำนวน ๕ ราย ซึ่งผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินผลงานด้านวินัยฯ ที่เทศบาลแต่งตั้งฯ และได้จัดส่งผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้สำนักงาน ก.จังหวัด ตรวจสอบรับรองความถูกต้อง

๑.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้งให้จังหวัดนำส่งผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาล ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๘ ซึ่งจังหวัดได้นำส่งผลงานดังกล่าวให้สำนักงาน ก.ท. ดำเนินการแล้ว

๒. ข้อเท็จจริง

๑.๑ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้แจ้งผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานครูเทศบาลตามข้อ ๑.๑ ปรากฏว่า ผ่าน จำนวน ๔ ราย คือ (๑) นางสาวจำเนียร ชูช่วย ครูโรงเรียนซากังราว (๒) นายฉัตรชัย ทองจรัส ครูโรงเรียนซากังราว (๓) นางกาญจนา น้อมเศียร ครูโรงเรียนเทศบาล ๑ (๔) นางวิมลรัฐตา จันทร์รอด ครูโรงเรียนเทศบาล ๑ และ ไม่ผ่าน จำนวน ๑ ราย คือ นางรัฐดร มาลา ครูโรงเรียนเทศบาล ๑

๑.๒ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งว่า กรณีพนักงานครูเทศบาลที่มีผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ “ผ่าน” ให้ตรวจสอบว่าเป็นผู้ผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญหรือไม่ หากผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญแล้วให้นำรายชื่อผู้ผ่านการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญตามที่เสนอขอ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

๑.๓ สำหรับกรณีพนักงานครูเทศบาล ผู้ผ่านการประเมินผลงาน ได้ตรวจสอบแล้วผ่านการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้าย

๓. ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศ ก.ท.จ.กำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๐

ข้อ ๘ การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๘.๑ คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

๑) ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท.เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.๓

๓) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๘.๒ ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามหัวระยะเวลา ดังนี้

๑) ระหว่างวันที่ ๑- ๓๐ เมษายน ของทุกปี

๒) ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๘.๓ ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

๘.๓.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

๘.๓.๒ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) สมรรถนะหลัก
 - การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - การบริการที่ดี
 - การพัฒนาตนเอง
 - การทำงานเป็นทีม
- ๒) สมรรถนะประจำสายงาน
 - การออกแบบการเรียนรู้
 - การพัฒนาผู้เรียน
 - การบริหารจัดการชั้นเรียน

๘.๓.๓ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน โดยพิจารณาจาก

๘.๔ เกณฑ์การตัดสินผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนน

๘.๔.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพและด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ผลการประเมินแต่ละด้านต้องได้คะแนนจากกรรมการ ทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

๘.๔.๒ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนจากกรรมการแต่ละคน ดังนี้

- ผลการปฏิบัติงาน ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕
- ผลงานทางวิชาการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕
- คะแนนรวม ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ทั้งนี้ ผู้ผ่านการประเมินในข้อ ๘.๔.๒ จะต้องมีการประเมินผ่านเกณฑ์เป็นเอกฉันท์โดยเป็นเอกฉันท์ทั้งส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงานผลงานทางวิชาการและคะแนนรวม

๘.๕ วิธีการดำเนินการ

๘.๕.๑ ให้พนักงานครูเทศบาลที่ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอ ได้ปีละ ๑ ครั้ง โดยส่งคำขอรับการประเมินตามแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน หรือระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม

๘.๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

๘.๕.๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ดังนี้

๑) คณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน
- พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะ

ไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ

๒) คณะกรรมการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่
จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัย
ของรัฐ ที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตรวจประเมินตามที่ ก.ท.
กำหนด เป็นกรรมการ โดยการประเมินผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน ๑ ราย ให้มีกรรมการ
ประเมิน ๓ คน

๘.๕.๔ การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ออก
คำสั่งแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญ
การพิเศษและให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โดยกำหนดวันที่มีผลดังนี้

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐
เมษายน ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคมของปีที่ยื่นขอ

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑
ตุลาคม ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายนของปีที่ยื่นขอ

๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ. ได้พิจารณาแล้ว พนักงานครูเทศบาลดังกล่าว มีคุณสมบัติ
ด้านตัวบุคคลครบถ้วน ผ่านการประเมินบุคคลจากผู้บังคับบัญชาในระดับเทศบาลและ
ผ่านการประเมินด้านวินัย คุณธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการ
ปฏิบัติงานและด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่จากคณะกรรมการประเมินผลงานฯ
ที่เทศบาลแต่งตั้งแล้ว จึงขอความเห็นชอบให้ได้รับวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ตามที่เสนอ
ขอโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน

๔.๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบร่างประกาศ ก.ท.จ.กำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เชิญเลขานุการ

นายชั้นเมือง ศรีปันเป่า

๑. ข้อเท็จจริง

ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท..) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๘
เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่
ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล สรุปได้ดังนี้...

๑ ให้ยกเลิกประกาศการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับ
พนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๔.๔.๗ และให้ใช้ข้อความใหม่ คือ ให้เทศบาลดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง
ผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษเรียงตามลำดับที่ตามบัญชีรายชื่อผู้คัดเลือกได้ซึ่งมีอายุ
บัญชีระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ปราบกฏตามประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ
โดยความเห็นของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้อง
ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขว่าด้วยการ
เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ณ เทศบาลที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นไม่น้อยกว่า

๒ ปี จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ และสามารถโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งเดียวกันหรือตำแหน่งอื่นในสังกัดเทศบาลเดิมหรือเทศบาลอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ สำหรับกรณีการโอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง ณ ส่วนราชการอื่นที่มีใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้โอนย้ายได้เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี”

๒.๑ ให้ยกเลิกประกาศการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ **ข้อ ๕.๓.๗** และให้ใช้ข้อความใหม่ ให้เทศบาลดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ เรียงตามลำดับที่ตามบัญชีรายชื่อผู้คัดเลือกได้ซึ่งมีอายุบัญชีระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี ปราบกฎตามประกาศผลการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ โดยความเห็นของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะต้องผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขว่าด้วยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ณ เทศบาลที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นไม้น้อยกว่า ๒ ปี จึงจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ และสามารถโอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งเดียวกันหรือตำแหน่งอื่นในสังกัดเทศบาลเดิมหรือเทศบาลอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้ สำหรับกรณีการโอนย้ายไปดำรงตำแหน่ง ณ ส่วนราชการอื่นที่มีใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้โอนย้ายได้เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๔ ปี”

๒. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.พิจารณาแล้วเห็นควรประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด รายละเอียดตามร่างประกาศฯ แนบท้าย

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ประธาน

๔.๙ ขอความเห็นชอบปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

ของเทศบาลตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) เชิญเลขานุการ

นายชั้นเมือง ศรีปิ่นเป้า

๑. เรื่องเดิม

ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๑ สำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มี ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาลหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในเทศบาล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

/ (๓) ตำแหน่ง...

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางกำหนดเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๒. ระดับตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ คือ

(ก) ระดับต้น (ข) ระดับกลาง และ (ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ คือ

(ก) ระดับต้น (ข) ระดับกลาง และ (ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ คือ

(ก) ระดับปฏิบัติการ (ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ และ (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ คือ (ก) ระดับปฏิบัติงาน

๓. ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา ตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและ มาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ถือว่าระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งของผู้นั้นเทียบเท่ากับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งของมาตรฐาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การย้าย การโอน การรับโอน

เพื่อให้การจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งเป็นไปตามประกาศฯ ดังกล่าว จึงแจ้งชักชวนแนวทางปฏิบัติรูปแบบ การจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่งในระบบประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) เพื่อให้เป็นไปโดยถูกต้องและมีรูปแบบอย่างเดียวกันขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามแบบที่กำหนด โดยให้เทศบาลดำเนินการและเสนอ ก.จังหวัดให้ความ เห็นชอบโดยให้แล้วเสร็จก่อนวันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๒ คณะกรรมการข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร (ก.จ.จ.,ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๑๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๘ และวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบการจัดตำแหน่ง ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) แล้ว

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในเขตจังหวัด รายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) และการปรับโครงสร้างพร้อมการคำนวณภาระ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ตามแบบ ที่กำหนด ซึ่งผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการตรวจสอบโครงสร้างและอัตรากำลัง ของเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยพิจารณา

/จากโครงสร้าง...

จากโครงสร้างตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแท่ง) การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยปลัดเทศบาล/เจ้าหน้าที่ของเทศบาล ได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นและข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาของที่ประชุม รายละเอียดตามบัญชีแนบท้าย

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.กำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาลตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาลในระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๔ เพื่อประโยชน์ในการแบ่งโครงสร้างส่วนราชการของเทศบาล กำหนดให้เทศบาล มี ๒ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ และประเภทพิเศษ แบ่งออกเป็นเทศบาลประเภทสามัญ เทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง เทศบาลประเภทพิเศษ และเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าฝ่าย ให้เป็นระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทเทศบาล

ข้อ ๖ เทศบาลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่ง อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

ข้อ ๑๙ ในระยะเริ่มแรกให้เทศบาลทุกแห่ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. จัดทำประกาศกำหนดประเภทและระดับของเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชรนี้ โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

๑๙.๑ ให้เทศบาลขนาดเล็ก และเทศบาลขนาดกลาง ตามหลักเกณฑ์เดิมเป็นเทศบาลประเภทสามัญ

๑๙.๒ ให้เทศบาลขนาดใหญ่ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชรเดิม เป็นเทศบาลประเภทและระดับ ดังนี้

/ (๑) เทศบาล...

(๑) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๙ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า เป็นระดับ ๘ ให้เป็นเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง

(๒) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๙ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นระดับ ๙ ให้เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ

(๓) เทศบาลใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นระดับ ๑๐ และผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นระดับ ๙ ให้เป็นเทศบาลประเภทพิเศษ ระดับสูง

ข้อ ๒๐ เมื่อประกาศปรับโครงสร้างและระดับตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชรนี้ หากเทศบาลมีตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการไม่เป็นไปตามโครงสร้างที่กำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีรองปลัดเทศบาลมีจำนวนเกินกว่าจำนวนที่กำหนด ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เต็มพื้นที่จากตำแหน่ง ให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้นจนกว่าจะมีจำนวนตามกรอบโครงสร้างที่กำหนด

(๒) กรณีหัวหน้าส่วนราชการ ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบ ก.ท.จ. ปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งประเภทและระดับให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชรนี้ และให้ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุผลใดก็ตามหรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าการนั้นต่อไปได้

ข้อ ๒๑ เทศบาลขนาดเล็กและเทศบาลขนาดกลางใดที่กำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า เป็นระดับ ๖ หรือ ระดับ ๗ เมื่อปรับเป็นเทศบาลประเภทสามัญให้ดำเนินการดังนี้

๒๑.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล

(๑) เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยจะปรับตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้ ก็ต่อเมื่อภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณที่ขอนั้น ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๒) ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล ซึ่งเป็นตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตามหรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การบริหารงานบุคคลที่ว่าการนั้นต่อไปได้

๒๑.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล

เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น กรณีรองปลัดเทศบาลมีจำนวนเกินกว่า ๒ อัตรา ก็ให้กำหนดตำแหน่งนั้นตามจำนวนที่มีอยู่ โดยให้เทศบาลยุบตำแหน่งนั้น เมื่อผู้นั้นดำรงตำแหน่งอยู่เต็มพ้นจากตำแหน่ง จนกว่าจะมีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ตามกรอบโครงสร้างที่กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

๒๑.๓ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

(๑) เทศบาลซึ่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าเป็นระดับ ๖ หรือระดับ ๗ ให้ปรับเป็นประเภทอำนาจท้องถิ่น ระดับต้น โดยจะปรับตำแหน่งเป็นประเภทอำนาจท้องถิ่น ระดับกลางได้ ก็ต่อเมื่อภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอมีค่าเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยในปีงบประมาณ ที่ขอขึ้น ให้คำนวณตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รวมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่ง และภาระค่าใช้จ่ายที่รองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม

(๒) ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นในครั้งแรกนั้น ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น หากดำเนินการสรรหาครั้งแรกแล้วไม่ได้ผู้ดำรงตำแหน่งด้วยเหตุใดก็ตาม หรือเมื่อได้ผู้ดำรงตำแหน่งแล้วต่อมาตำแหน่งว่าง ให้เทศบาลดำเนินการสรรหาด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมควรภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลที่ว่าด้วยการนั้นต่อไปได้

๓.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓๓ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) สรุปได้ว่า...

(๑) ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ ได้มีมติให้แจ้งชักซ้อมแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ให้ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งต้องใช้อัตราเงินเดือนบัญชี ๔ อัตราเงินเดือนบัญชี ๕ และอัตราเงินประจำตำแหน่งใหม่ สำหรับการประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในปี ๒๕๕๙ ให้ใช้อัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ประจำปี ๒๕๕๙ หรือยอดภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงในปี ๒๕๕๘ หรือภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ตราในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๕๙

(๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เร่งรัดแก้ไขปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐) ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ตามแนวทางที่กำหนดแล้วเสนอคณะกรรมการข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) เพื่อทราบ

ในกรณีที่ตำแหน่งและระดับตำแหน่งไม่เปลี่ยนแปลงแตกต่างไปจากเดิม แต่หากมีการเปลี่ยนแปลงประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง อันเนื่องมาจากการปรับโครงสร้างหรือกรณีใดก็ตามก็ให้รายงานเพื่อพิจารณาเห็นชอบ

(๓) ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ได้มีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่ง ตามบัญชี ๔ และบัญชีเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามแนวทางที่กำหนดเพื่อสะท้อนข้อมูลและเตรียมดำเนินการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลมิให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจนยากต่อการดำเนินการแก้ไขขึ้นได้

๓.๓ สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการดำเนินการตามบทเฉพาะกาลในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ สรุปได้ว่า...

(๑) เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับความเห็นชอบบัญชีการจัดตำแหน่งและดำเนินการประกาศแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ แล้ว ให้ตรวจสอบโครงสร้างส่วนราชการ ระดับ ตำแหน่ง และจำนวนอัตรากำลังให้ถูกต้องตามกรอบและเงื่อนไขที่กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

ฯลฯ

๑) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระดับตำแหน่งในระบบใหม่ กรณีเทศบาล ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขขนาดเทศบาลเป็นประเภทเทศบาล จะมีผลกระทบต่อกรอบระดับตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการ จึงให้ตรวจสอบรายละเอียดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงการจัดทำบัญชีอัตรากำลังจากระบบซีเป็นระบบแท่ง ว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ พร้อมทั้งตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙ ตามคำแนะนำแนบท้าย ผลเป็นประการใดให้รายงาน ก.ท.จ. เพื่อพิจารณา คือ

(๑) ให้เทศบาลตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงเทศบาลจากขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นเทศบาลประเภทสามัญ และเทศบาลประเภทพิเศษ ตามบทเฉพาะกาลแห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ระดับตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๙

(๒) เมื่อตรวจสอบการเป็นเทศบาลประเภทใดแล้ว ให้รายงาน ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๕๙ โดยแนบเอกสารประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑) กรณีเทศบาลขนาดใหญ่ ให้แนบแผนผังโครงสร้างเทศบาลในแผนอัตรากำลังฉบับเดิม ในระบบซี ซึ่งระบุระดับตำแหน่งของปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ พร้อมประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี ๒๕๕๙ และ ปี ๒๕๖๐ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว ก็ให้แจ้งเทศบาลประกาศกำหนดเป็นประเภทสามัญ ระดับสูง ประเภทพิเศษ ประเภทพิเศษ ระดับสูง ตามมติ ก.ท.จ.

๒) กรณีเทศบาลขนาดกลางและตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง ให้แนบผังโครงสร้างเทศบาลในแผนอัตรากำลังฉบับเดิมในระบบซี ซึ่งระบุระดับตำแหน่งของปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ พร้อมประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี ๒๕๕๙ และปี ๒๕๖๐ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว ก็ให้แจ้งเทศบาลประกาศกำหนดเป็นเทศบาลประเภทสามัญตามมติ ก.ท.จ.

๓) กรณีเทศบาลขนาดเล็กและตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นนักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น ให้แนบผังโครงสร้างเทศบาลในแผนอัตรากำลังฉบับเดิมในระบบซี ซึ่งระบุระดับตำแหน่งของปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และหัวหน้าส่วนราชการ พร้อมประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลประจำปี ๒๕๕๙ และ ปี ๒๕๖๐ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบแล้ว ก็ให้แจ้งเทศบาลประกาศกำหนดเป็นเทศบาลประเภทสามัญตามมติ ก.ท.จ. ทั้งนี้ ในการปรับเทศบาลขนาดเล็กเป็นเทศบาลประเภทสามัญและกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาล เป็นนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง นั้น ให้แสดงประมาณการภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ในปี ๒๕๕๘ และในปี ๒๕๕๙ ในการตรวจสอบเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งปลัดเทศบาลเป็นนักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง หากภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีงบประมาณ ๒๕๕๘ และในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ รวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ แล้ว ก็ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบและประกาศปรับปรุงตำแหน่งปลัดเทศบาลจากระดับต้น เป็นกลาง

๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าการขอปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ได้ผ่านการพิจารณาจากคณะอนุกรรมการ ตรวจสอบโครงสร้างและอัตรากำลังของเทศบาล ตามที่ ก.ท.จ.แต่งตั้งแล้ว และเป็นไปประกาศหลักเกณฑ์และมีภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด จึงเห็นควรให้เทศบาลดำเนินการปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) ได้ ตามความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนเสนอมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามความเห็นของคณะอนุกรรมการฯ ทั้งนี้ หากเทศบาลที่มีภาระค่าใช้จ่ายสูง กรณีจะดำเนินการเลื่อนระดับให้สูงขึ้นภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต้องไม่เกินร้อยละ ๓๕

ประธาน

๔.๑๐ ขอความเห็นชอบปรับลดระดับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล เชิญเลขานุการ

นายขันเมือง ศรีปันเป่า
ผู้ช่วยเลขานุการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลช่องลม อ.ลานกระบือ รายงานขอความเห็นชอบปรับลดระดับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล จากตำแหน่งครู คศ.๑ เป็นตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

๒. ข้อกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.กำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๒๓ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตัดโอนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล ตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำเนินการ ดังนี้

ฯลฯ

(๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งจะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่าง ที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่งเท่านั้น เว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่นได้แก่

(ค) การปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับควบของตำแหน่งให้ต่ำลงในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ ๒ ระดับ ๗ เป็นอาจารย์ ๒ ระดับ ๖ ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับลดนอกระดับควบเป็นตำแหน่งในระดับควบด้วย เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ ๑ ระดับ ๖ เป็นตำแหน่งอาจารย์ ๑ ระดับ ๓-๕ ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

๓. ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่าตำแหน่งที่ขอปรับลดเป็นตำแหน่งว่าง และมีอัตราเงินเดือนตั้งจ่าย (เงินอุดหนุน) และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ จึงเห็นควรพิจารณาให้ปรับลดระดับตำแหน่งได้

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๕

เห็นชอบ
เรื่องอื่น ๆ

นายदनัย ยอดนิล
ท้องถิ่นจังหวัดฯ
เลขานุการ

๕.๑ เรื่อง ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการยุบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามที่ได้ไปประชุมที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ประชุมได้แจ้งความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับแนวโน้มที่อาจจะมีการยุบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากจำนวนประชากรที่ไม่ถึง ๗,๐๐๐ คน หรือพื้นที่ที่มีรายได้ไม่ถึง ๒๐ ล้านบาทอาจต้องดำเนินการยุบรวมกัน ทั้งนี้ เป็นเพียงความเคลื่อนไหวยังไม่ใช่ข้อสรุป จึงแจ้งที่ประชุมเพื่อรับทราบ มีท่านใดจะเสนอเรื่องใดอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีขอปิดประชุม

ประธาน
เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น

ลงชื่อ



(นายขันเมือง ศรีปันเป่า)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายदनัย ยอดนิล)

ท้องถิ่นจังหวัดกำแพงเพชร
เลขานุการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม