

(สำเนา)

รายงานการประชุม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘

วันอังคารที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมช่องกระจก ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ชั้น ๔

.....

ผู้มาประชุม

- | | | |
|---------------------------------|--|------------------|
| ๑. นายวิรัตน์ ทำนุราศรี | รองผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ประธาน |
| | รักษาราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๒. นายพงษ์พันธ์ วิเชียรสมุทร | ปลัดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๓. นายอัทธิเดช หนูดำ | (แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๔. นายสุวิทย์ การรัมย์สุข | (แทน) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๕. นายธัชชัย ศุภระกาญจน์ | (แทน) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๖. นางอุไรวรรณ คูพันธ์ | คลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๗. นายอริวัฒน์ พิสุทธิศิลป์ | ประธานสภาเทศบาลตำบลคลองวาฬ | |
| ๘. ร.ต.สมพร ทองสง่า | ประธานสภาเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๙. นายเกิดพงศ์ ทวีศักดิ์สมบูรณ์ | นายกเทศมนตรีตำบลกำเนิดนพคุณ | |
| ๑๐. นายฐานันดร นิลดำ | ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกรูด | |
| ๑๑. นายสมพงษ์ ศิริพันธ์ | ปลัดเทศบาลตำบล กม.5 | |
| ๑๒. นายสาย สวัสดิ์มงคล | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๓. นายณัฐวุฒิ สมบูรณ์อยู่กมล | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๔. นายพิทักษ์ สีมาพานิช | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๕. นายวรพงษ์ พูลลาภ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๖. นายวิวัฒน์ โชคกิจการ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๗. นายสนั่น รักษาชัย | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๘. นายศิริพันธ์ ศรีกงพลี | ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | เลขานุการ |
| ๑๙. นายศราวุธ อินทะเสมอ | หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ผู้ช่วยเลขานุการ | |
| ๒๐. นางเนาวรัตน์ สิงห์เล็ก | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม/ติตราชการ/ติดภารกิจ

- | | |
|---------------------------|------------------------------|
| ๑. นายชิตชัย จิระตุวินนท์ | นายกเทศมนตรีตำบลบางสะพานน้อย |
|---------------------------|------------------------------|

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน การประชุม ก.ท.จ. ในวันนี้ เนื่องจากผู้ว่าราชการจังหวัดติตราชการ รองผู้ว่าราชการจังหวัดรักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัด ทำหน้าที่ประธานแทน และเมื่อที่ประชุมพร้อมครบองค์ประชุมแล้ว ก็ขอเปิดการประชุม เพื่อจะได้ดำเนินการประชุมไปตามระเบียบวาระที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดเตรียมไว้ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

- ระเบียบวาระที่ ๒** **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘**
ฝ่ายเลขานุการ ขอแก้ไขรายงานการประชุม ดังนี้
- หน้า ๓๔ บรรทัดที่ ๒๕ ขอแก้ไขนามสกุลนางสาวอัมพรณี จาก “สาสิวรรณ” เป็น “สาสิวรรณ”
 - หน้า ๓๔ บรรทัดที่ ๒๗ ขอแก้ไขนามสกุลนางล้นทม จาก “บูรณารมย์” เป็น “บูรณารมย์”
 - หน้า ๔๗ บรรทัดที่ ๑๒ ขอแก้ไขจาก “การทองเที่ยว” เป็น “การท่องเที่ยว”

มติที่ประชุม รับรองโดยมีการแก้ไขดังกล่าวข้างต้น

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**

๓.๑ รายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมครั้งที่แล้ว

ผู้ช่วยเลขานุการ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลในกรณีต่าง ๆ ฝ่ายเลขานุการ ขอสรุปผลให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑. การขอกำหนดตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลจำนวน ๔ อัตรา ได้แจ้งมติให้เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย และเทศบาลตำบลกุยบุรี จัดทำประกาศกำหนดตำแหน่งแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘
๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลตำบลหนองพลับ ทราบเพื่อจัดทำคำสั่งบรรจุแต่งตั้งแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘
๓. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับควบ จำนวน ๑ ราย ได้แจ้งให้เทศบาลตำบล กม.5 ทราบเพื่อจัดทำคำสั่งเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘
๔. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ จำนวน ๑ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ทราบเพื่อจัดทำคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘
๕. การโอน การรับโอน และการย้ายพนักงานเทศบาล จำนวน ๗ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลตำบลไร่เก่า และเทศบาลตำบล กม.5 ทราบเพื่อประสานการโอน/รับโอน จัดทำคำสั่งให้โอน/รับโอน เพื่อส่งตัวพนักงานเทศบาลเดินทางไปปฏิบัติงานต้นสังกัดใหม่ และจัดทำคำสั่งย้ายพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งใหม่แล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘
๖. พนักงานจ้างขอลาออกรากราชการ จำนวน ๓ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลเมืองหัวหิน และเทศบาลตำบลเขาน้อย ทราบเพื่อจัดทำคำสั่งให้ออกจากราชการแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘
๗. การจ้างพนักงานจ้าง และต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๓๓ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลตำบลปราณบุรี เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ และเทศบาลตำบลกำเนิดนพคุณ ทราบเพื่อจัดทำคำสั่งจ้างพนักงานจ้างแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

๘. การขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล จำนวน ๖ ตำแหน่ง ได้แจ้งมติให้เทศบาลตำบลบ้านกรูด ทราบเพื่อจัดทำประกาศปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นแล้ว จำนวน ๑ ตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘ และอยู่ระหว่างดำเนินการพิจารณาของอนุกรรมการ ๕ ตำแหน่ง

๙. การยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๙ เทศบาล ได้แจ้งให้เทศบาลที่ขอรับการประเมินทราบถึงการเห็นชอบการขอรับการประเมินการเสนอโครงการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัด และการเสนอโครงการ/กิจกรรมดีเด่นเพื่อประกอบการประเมินแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

๑๐. การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินฯ และได้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลเสร็จเรียบร้อยแล้ว

๑๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขันตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ เทศบาล ได้แจ้งมติให้เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลตำบลกุยบุรี และเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ทราบแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

๑๒. การสั่งให้พนักงานเทศบาลออกจากราชการไว้ก่อน จำนวน ๑ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลตำบลร่อนทองทราบเพื่อจัดทำคำสั่งให้พนักงานเทศบาลออกจากราชการไว้ก่อนแล้วตั้งแต่วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๑๓. การดำเนินการทางวินัยลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ราย ได้แจ้งให้เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลตำบลร่อนทองและเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ จัดทำคำสั่งลงโทษวินัยลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างแล้วตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

๑๔. การปรับปรุงคำสั่งคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์พนักงานเทศบาล อยู่ระหว่างการจัดทำคำสั่งเสนอประธาน ก.ท.จ.ลงนาม

๑๕. การปรับปรุงคำสั่งคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ อยู่ระหว่างการจัดทำคำสั่งเสนอประธาน ก.ท.จ.ลงนาม

๑๖. ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล จำนวน ๑ ประกาศ ได้จัดทำประกาศเสนอประธาน ก.ท.จ. ลงนามประกาศใช้แล้ว ตั้งแต่วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

เมื่อที่ประชุมได้รับทราบเรื่องที่ ๓.๑ แล้ว นายวิรัตน์ ทำนุราศรี รองผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รักษาราชการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แจ้งกับที่ประชุมว่าต้องไปพบบอร์ด “กลุ่มคัดค้านในการก่อสร้างโรงงานผลิตน้ำมันปาล์ม ตำบลไชยราช อำเภอบางสะพานน้อย” ก่อนเสร็จแล้วจะกลับมาทำหน้าที่ประธานต่อ และในระหว่างนี้ที่ประชุมก็ได้คัดเลือกให้นายสาย สวัสดิมงคล ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ประธานแทน

๓.๒ เรื่องประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งโดยสรุปสาระสำคัญที่แก้ไขใหม่ได้ ดังนี้

๑. ตำแหน่งพนักงานเทศบาล ให้มี ๔ ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น วิชาการ และทั่วไป

๒. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง โดยตำแหน่งปลัดเทศบาลหรือตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจัดอยู่ในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ส่วนจะจัดอยู่ในระดับใดให้เป็นไปตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง โดยตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย หรือระดับกอง จัดอยู่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ส่วนจะจัดอยู่ในระดับใดให้เป็นไปตามขนาดและโครงสร้างของเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด

๔. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ โดยตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท.กำหนด ส่วนจะกำหนดอยู่ในตำแหน่งระดับใดขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานในงานวิชาการที่สูง สูงมาก หรือมีความยากและความซับซ้อนมากเป็นต้น

๕. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส ได้แก่ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น และประเภทวิชาการ ส่วนจะกำหนดเป็นตำแหน่งระดับใด ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานในความรับผิดชอบ

รายละเอียดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และการจัดตำแหน่ง จากระบบซีเข้าสู่ประเภทตำแหน่งในระดับแห่งตามเอกสารแนบวาระ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ เรื่องการขอกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วย

ผู้ช่วยเลขานุการ

ต้นเรื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้พิจารณาจัดสรรตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยเทศบาลตำบลปรางบุรี และเทศบาลตำบลไร่เก่า ได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่ง จำนวน ๒ อัตรา เทศบาลจึงขอกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งต่อไป ดังนี้

ที่	เทศบาล	โรงเรียน	ตำแหน่ง	ตำแหน่งครูผู้ช่วย เลขที่ตำแหน่ง	ขึ้นเงินเดือน	หมายเหตุ
๑.	ทต.ปรางบุรี	เทศบาลปรางบุรี (บ้านปลายน้ำ)	ครูผู้ช่วย	๓๖๖๓๓-๒	๑๕,๐๕๐	
๒.	ทต.ไร่เก่า	เทศบาล ๑ บ้านตาลเจ็ดยอด	ครูผู้ช่วย	๓๖๖๓๒-๒	๑๕,๐๕๐	

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๒ วรรคห้า “การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ ตลอดจนมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง และมาตรฐานวิทยฐานะของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล”

(ก) ตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล มีดังนี้

๑. ประเภทพนักงานครูเทศบาล ได้แก่

๑.๑ สายงานการสอน ประกอบด้วย

- ครูผู้ช่วย

- ครู

- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

- ครูผู้ดูแลเด็ก

สำหรับมาตรฐานตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ
ครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งแนบท้ายประกาศนี้

๑.๒ สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ฯลฯ

ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด
ระดับใดอยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล
เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ.
พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึง
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและ
ปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ความเห็น

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้วเห็นควรให้เทศบาลที่ได้รับการจัดสรรอัตร
ตำแหน่งและเงินเดือนประกาศกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลังเพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าสู่
ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรต่อไป

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

**๔.๒ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษโดยไม่ต้อง
สอบแข่งขันเป็นพนักงานเทศบาล**

ผู้ช่วยเลขานุการ เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน ขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้ง นางสาวสุชาดา สายชล วุฒิ ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) หลักสูตร ๕ ปี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เลขที่ ๕๘๓๐๙๐๐๐๗๘๓๗๘๙ ผู้ผ่านการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ได้ลำดับที่ ๒ ตามประกาศเทศบาลเมืองหัวหิน ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ชั้น ๑๕,๘๐๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๑๓๓ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้งและการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก่อน

มาตรา ๒๓ วรรคหก ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และ มาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน สำหรับหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและครูผู้ดูแลเด็กเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

กรณีเทศบาลมีอัตราพนักงานเทศบาลตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กว่าง นอกจากการบรรจุแต่งตั้งด้วยวิธีการอื่น ๆ แล้ว เทศบาลอาจบรรจุแต่งตั้งโดยการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ดังนี้ ฯลฯ

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน สำหรับพนักงานจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

๗. การใดที่ได้ดำเนินการก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ฝ่ายเลขานุการ ได้ตรวจสอบแล้วเทศบาลได้ดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษฯ ตามหลักเกณฑ์ และผู้ได้รับการคัดเลือกมีคุณสมบัติ ถูกต้องครบถ้วน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๔.๓ เรื่องการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ในระดับควบ

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน และเทศบาลตำบลไร่เก่า อำเภอสามร้อยยอด ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับควบ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองหัวหิน ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งนางสาวมยุรา เพชรแต่ง วุฒิ วท.บ. (ชีววิทยาประยุกต์) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ๓ ชั้น ๑๔,๘๑๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๐๒๑๒-๐๓๐ งานศูนย์บริการสาธารณสุข ๑ กองการแพทย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานธุรการหรืองานสารบรรณ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบชั้นสูง ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๔ ชั้น ๑๕,๗๒๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าการเลื่อนระดับตั้งแต่วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

๒. เทศบาลตำบลหนองพลับ ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งนางมลเทียน เขิงซัน วุฒิ อนุปริญญาศิลปศาสตร (การบริหารธุรกิจ) ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๓ ชั้น ๑๓,๘๒๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๓๐๙-๐๐๑ งานผลประโยชน์ กองคลัง ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบชั้นสูงตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๔ ชั้น ๑๔,๕๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าการเลื่อนระดับตั้งแต่วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘

๓. เทศบาลตำบลไร่เก่า ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งนางสาวพัชรินทร์ เหมือนแสง วุฒิ ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๔ ชั้น ๑๙,๑๐๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๐๒๐๑-๐๐๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน กองวิชาการและแผนงาน ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ (ระดับ ๓ เมื่อ ๑๕ ส.ค.๕๕) และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับควบชั้นสูง ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ ชั้น ๒๐,๔๐๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าการเลื่อนระดับได้ตั้งแต่วันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๘๐ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบจากผู้ได้รับการคัดเลือก

(๒) เลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบชั้นสูง ได้แก่ เลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานนั้น

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานนั้น

(ค) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานนั้น

(ง) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานนั้น

(๓) เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

(๔) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานตามวิธีการและแบบประเมินท้ายประกาศกำหนดนี้

(๕) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าควรเลื่อนระดับได้

ฝ่ายเลขาฯ ได้ตรวจสอบการเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลดังกล่าวแล้วมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๔ เรื่องการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน เทศบาลตำบลกุยบุรี อำเภอกุยบุรี เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี เทศบาลตำบลไร่เก่า อำเภอสามร้อยยอด และเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย อำเภอบางสะพานน้อย ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๙ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑.๑ นางสาววิศรา ไผ่โต วุฒิ บธ.บ. (การบัญชี) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๕ ชั้น ๒๐,๗๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๓๐๖-๐๐๑ งานการเงินและบัญชี กองคลัง ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งรวมสายงานที่เกี่ยวข้องเกือบมาแล้ว ๑๘ ปี ๑ เดือน (๑๕ ก.ย.๔๐ - ๑๖ ต.ค.๕๘) และดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (๒๔ มี.ค.๕๓) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมินคุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖ว ชั้น ๒๒,๐๔๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

๑.๒ นางสาวสุกัญญา ขุนสูงเนิน วุฒิ ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๕ ชั้น ๑๙,๖๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๐๗๐๔-๐๐๒ งานพัฒนาชุมชน กองสวัสดิการสังคม ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งรวมสายงานที่เกี่ยวข้องเกือบมาแล้ว ๖ ปี ๑๐ เดือน (๑ ธ.ค.๕๑ - ๑๖ ต.ค.๕๘) และดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (๓ ก.ค.๕๕) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมิน

คุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ๖ว ชั้น ๒๐,๗๘๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผ่านการประเมินผลงาน จากคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๘

๒. เทศบาลเมืองหัวหิน ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาล จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๒.๑ พันจ่าเอกหญิงทัศนีย์ หมั่นอุตสาห์ วุฒิ พย.บ.(พยาบาลศาสตร์) ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๖ว ชั้น ๒๔,๗๓๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๐๔๑๓-๐๐๕ งานศูนย์บริการ สาธารณสุข ๑ กองการแพทย์ ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งรวมสายงานที่เกี่ยวข้องเกือบ ๑๐ ปี ๒ เดือน (๑ พ.ย. ๔๗ - ๔ ก.ย. ๕๘ โดยระยะเวลาตั้งแต่ ๑ พ.ย. ๔๗ - ๓๑ ม.ค. ๕๓ นำมานับ ได้ครั้งหนึ่งเป็นระยะเวลา ๒ ปี ๗ เดือน) และดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานระดับ ปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (๒๔ มิ.ย. ๕๖) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมิน คุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๗วช ชั้น ๒๕,๙๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและ สายงานเดิม โดยยื่นขอประเมินผลงานถูกต้องครบถ้วนเมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘

๒.๒ พันจ่าเอกหญิงทัศนีย์ โชคสุชาติ วุฒิ พย.บ. (พยาบาลศาสตร์) ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ๖ว ชั้น ๒๖,๑๒๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๐๔๑๓-๐๐๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายบริการ สาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งรวมสายงานที่ เกี่ยวข้องเกือบ ๑๐ ปี ๓ เดือน (๑๕ มี.ค. ๔๘ - ๙ ต.ค. ๕๘ โดยระยะเวลาตั้งแต่ ๑๕ มี.ค.๔๘ - ๑๐ ก.ค. ๕๔ นำมานับได้ครั้งหนึ่งเป็นระยะเวลา ๓ ปี ๑ เดือน) และดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงาน ระดับปัจจุบันเมื่อ ๒ มิ.ย. ๕๗ (ระดับ ๕ เมื่อ ๒๙ ธ.ค.๕๑) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ และประเมินคุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นใน สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๗วช ชั้น ๒๗,๔๘๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและ สายงานเดิม โดยยื่นขอประเมินผลงานถูกต้องครบถ้วนเมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๘

๒.๓ นายมนตรีตรี หนูนารถ วุฒิ ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง) ตำแหน่งเจ้าพนักงาน การประปา ๔ ชั้น ๑๔,๘๕๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๙-๐๖๐๒-๐๐๔ งานผลิต ฝ่ายผลิต กองการประปา ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งรวมสายงานที่เกี่ยวข้องเกือบ ๑๐ ปี ๑ เดือน (๑ ต.ค. ๕๑- ๒๐ พ.ย.๕๘) และดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (๑๒ มิ.ย.๕๖) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมินคุณลักษณะบุคคลจาก ผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งเจ้าพนักงานการประปา ๕ ชั้น ๑๕,๖๑๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๓. เทศบาลตำบลกุยบุรี ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้ง นางสาวเนือง ชาวเมืองกรุง วุฒิ ศศ.บ. (รัฐศาสตร์) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ ชั้น ๒๐,๔๐๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งรวมสายงานที่เกี่ยวข้องเกือบ ๑๐ ปี ๓ เดือน (๑ ก.ค.๕๒ - ๒๒ ต.ค.๕๘) และดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานระดับ ปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (๑ ต.ค.๕๖)) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมิน คุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ว ชั้น ๒๑,๖๒๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

๔. เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้ง นายศุภวัฒน์ ช่วยชู วุฒิ วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา) ตำแหน่งวิศวกรโยธา ๕ ชั้น ๑๙,๓๐๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๐๕๑๕-๐๐๑ งานวิศวกรรม กองช่าง ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งรวมสายงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลมาแล้ว ๙ ปี ๖ เดือน (๑ พ.ค.๕๙ - ๙ พ.ย.๕๘) และดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (๑ ต.ค.๕๓)) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมินคุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งวิศวกรโยธา ๖ว ชั้น ๒๐,๓๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๕. เทศบาลตำบลไร่เก่า ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้ง นางฉวีวรรณ พันธุ์เจริญ วุฒิ บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) ตำแหน่งบุคลากร ๕ ชั้น ๒๑,๕๐๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งรวมสายงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลมาแล้ว ๔ ปี - เดือน (๑ พ.ย.๕๔ - ๖ พ.ย.๕๘) และดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (๕ พ.ย.๕๖)) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมินคุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งบุคลากร ๖ว ชั้น ๒๒,๙๒๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๖. เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งนางสาวอัญชลี กรอบรูป วุฒิ ร.บ. (รัฐศาสตร์) ตำแหน่งบุคลากร ๕ ชั้น ๒๐,๗๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งรวมสายงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลมาแล้ว ๖ ปี - เดือน (๒๒ ต.ค.๕๒ - ๒๘ ต.ค.๕๘) และดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี (๒๒ ต.ค. ๕๓)) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมินคุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งบุคลากร ๖ว ชั้น ๒๒,๐๔๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๘๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒

(๑) ตำแหน่งในกลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป และกลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการฯ ให้กำหนดตำแหน่งได้ถึงระดับ ๕ หรือ ๖ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ ๑ - ๓ หรือ ๔ สำหรับระดับ ๕ ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

(ข) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ ๒ - ๔ หรือ ๕ หรือ ๖ สำหรับระดับ ๖ ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

- (๖) หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งให้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้
- (ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๓ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานนั้น
- (ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานนั้น
- (ค) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานนั้น
- (ง) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ของสายงานนั้น
- (๗) เป็นผู้มีความสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้
- (ก) เป็นผู้มีความวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และ
- (ข) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะเลื่อนขึ้น แต่งตั้งในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ๑ ระดับติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับถือได้ เช่น จะเลื่อนเป็นนายช่างโยธา ๖ ต้องเป็นนายช่างโยธา ๕ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี เป็นต้น เว้นแต่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ ที่มีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น แต่งตั้งตามบัญชีจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและถือถือกันที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดในกรณีที่ระยะเวลาติดต่อกันไม่ครบ ๒ ปี แต่นับรวมหลาย ๆ ช่วงแล้วครบ ๒ ปี ให้นับเป็นเวลาดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้
- (ค) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง		
	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๖
<u>ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒</u> - ม.๓ / ม.ศ.๓ / ม.๖ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ - ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ - ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๙ ปี ๘ ปี ๖ ปี	๑๑ ปี ๑๐ ปี ๘ ปี	๑๓ ปี ๑๒ ปี ๑๐ ปี
<u>ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒</u> - ปวท. หรืออนุปริญญา ๒ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ - ปวส. หรืออนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		๗ ปี ๖ ปี	๙ ปี ๘ ปี

- (ง) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ดังต่อไปนี้
- เลื่อนระดับ ๔ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น ท.๓ ขั้น ๓ และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าขั้น ท.๓ ขั้น ๒
 - เลื่อนระดับ ๕ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบัน ไม่ต่ำกว่าขั้น ท.๔ ขั้น ๓ และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่ผ่านมาไม่ต่ำกว่าขั้น ท.๔ ขั้น ๒

- เลื่อนระดับ ๖ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่ผ่านมามีค่าต่ำกว่าชั้น ท.๕ ชั้น ๓

- เลื่อนระดับ ๗ ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่ผ่านมามีค่าต่ำกว่าชั้น ท.๖ ชั้น ๓

ฯลฯ

(๙) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนอกระดับควบชั้นสูงในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ พ.ศ.๒๕๕๗

ข้อ ๘ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกระดับควบชั้นสูงของสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ให้ดำเนินการด้วยวิธีการประเมินผลงานต่อเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งนั้นแล้ว โดยให้เทศบาลดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ดังนี้

๘.๑ คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับ ๗ ว หรือ ๗ วช จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมินจำนวน ๒ คน ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัด เป็นกรรมการ โดยมีผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. เป็นเลขานุการ

๘.๒ คณะกรรมการประเมินผลงาน ระดับ ๘ ว หรือ ๘ วช หรือ ๙ ว หรือ ๙ ชช จำนวน ๓ คน โดยให้แต่งตั้งจากบัญชีกรรมการประเมินผลงานตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันการศึกษา ส่วนราชการในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง โดยมีเลขานุการ อ.ก.ท.โครงสร้าง และอัตรากำลัง เป็นเลขานุการ

๘.๓ ผลงานนั้นจะต้องเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี ที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ซึ่งเป็นสายงานเดียวกันกับตำแหน่งที่ขอแต่งตั้ง (ไม่นับตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกัน) โดยต้องเป็นผลงานที่โดดเด่นและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

๘.๔ เกณฑ์การผ่านผลงาน กำหนดไว้ดังนี้

(๑) ผู้ผ่านการประเมินผลงานใน ระดับ ๗ จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๒) ผู้ผ่านการประเมินผลงานใน ระดับ ๘ จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

(๓) ผู้ผ่านการประเมินผลงานใน ระดับ ๙ จะต้องเป็นผู้ที่ได้คะแนนจากกรรมการ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๔) ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงาน ให้เสนอผลงานได้อีกครั้งหนึ่งหากคำสั่งมอบหมายงานของเลขที่ตำแหน่งนั้นไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทั้งนี้ เมื่อพ้นระยะเวลา ๑ ปี นับแต่วันที่ ได้รับแจ้งผลการประเมินให้ดำเนินการใหม่ ทั้งการปรับปรุงตำแหน่งและการประเมินผลงาน

ข้อ ๙ เมื่อคณะกรรมการ ได้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ การประเมินปริมาณงาน และการประเมินผลงานของผู้ยื่นแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลังในเลขที่ตำแหน่งนั้นและ ออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ยื่นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ยื่นผลงานถูกต้องครบถ้วน

ข้อ ๑๐ การประเมินบุคคล การประเมินปริมาณงาน และการประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ใช้แนวทางการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ตามที่สำนักงาน ก.ท. กำหนด

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๕ เรื่องการโอน รับโอน และการย้ายพนักงานเทศบาล

ส่วนที่ ๑ การโอนพนักงานเทศบาล

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน ขอความเห็นชอบโอนนางลิดารัตน์ นุ่มดี วุฒิ ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ อันดับ คศ.๓ ชั้น ๓๔,๔๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๒๗๓๑-๒ โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน โอนไปดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ชั้น ๓๔,๔๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๕๕๑๖-๒ โรงเรียนเทศบาลบ้านคูหาสวรรค์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองพัทลุง อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยเทศบาลเมืองพัทลุง ยินดีรับโอน พนักงานครูเทศบาลดังกล่าว และเทศบาลเมืองหัวหิน ซึ่งเป็นต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน (ดูแลมารดา ที่ชราภาพ)

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๕๒ การโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งพนักงานเทศบาลในเทศบาลอีกแห่งหนึ่ง ให้โอนและแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) ผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น หรือผู้ ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๓) ผู้ขอโอนโดยการโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกันและระดับ เดียวกันระหว่างเทศบาล หรือผู้ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตามข้อ ๑๖๗

ข้อ ๑๖๗ วรรคสอง การโอนพนักงานเทศบาลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล อาจกระทำได้โดยความสมัครใจของผู้จะขอโอนและได้รับความยินยอมจาก นายกเทศมนตรีของเทศบาลที่จะรับโอนนั้น เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรี ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและได้รับเงินเดือนในขั้นไม่สูงกว่าเดิม

ฝ่ายเลขาฯ ได้ตรวจสอบการโอนของพนักงานเทศบาลดังกล่าวแล้ว ต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่ขัดข้องในการรับโอนและให้โอน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ผู้ช่วยเลขานุการ

ส่วนที่ ๒ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล

เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ และเทศบาลตำบลไร่เก่า อำเภอสามร้อยยอด ขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ขอความเห็นชอบรับโอนนางดวงพร ปิยะจินดา วุฒิ ค.บ.(นาฏศิลป์) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ๖ว ชั้น ๒๕,๖๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๘๐๕-๐๐๑ สำนักงานปลัด อบต. อบต.ห้วยท่าช้าง อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี มาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา ๖ว ชั้น ๒๕,๖๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑ กองการศึกษา เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ โดยเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ยินดีรับโอนพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว และ อบต.ห้วยท่าช้าง ซึ่งเป็นต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน (กลับภูมิลำเนา)

๒. เทศบาลตำบล กม.5 ขอความเห็นชอบรับโอนนางสาวพิชญภา ศิริวัฒน์ วุฒิ ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ) พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๕ ชั้น ๒๐,๗๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑ สำนักงานปลัด อบต. อบต.กุยบุรี อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๕ ชั้น ๒๐,๗๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๖-๐๒๐๙-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลตำบล กม.5 โดยเทศบาลตำบล กม.5 ยินดีรับโอนพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว และ อบต.กุยบุรี ซึ่งเป็นต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน (หาประสบการณ์)

๓. เทศบาลตำบลไร่เก่า ขอความเห็นชอบรับโอนนายอนุชา เทพโสดา วุฒิ วท.บ. [เทคโนโลยีอุตสาหกรรม(เทคโนโลยีก่อสร้าง)] พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ๖) ชั้น ๑๘,๐๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑ กองช่าง อบต.ชัยจำปา อำเภอท่าหลวง จังหวัดลพบุรี มาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ๖) ชั้น ๑๘,๐๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑ กองช่าง เทศบาลตำบลไร่เก่า โดยเทศบาลตำบลไร่เก่า ยินดีรับโอนพนักงานส่วนตำบลดังกล่าว และ อบต.ชัยจำปา ซึ่งเป็นต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน (หาประสบการณ์)

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๗๒ ในกรณีเทศบาลมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างหนึ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ เทศบาลอาจขอรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญที่มีความประสงค์จะขอโอนมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้เทศบาลเสนอ ก.ท.จ. โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอนและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเมื่อ ก.ท.จ.

ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกเทศมนตรีสั่งรับโอน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล ส่วนจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้กำหนด แต่จะต้องไม่สูงกว่าพนักงานเทศบาลที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญในระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๗๓ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลตามข้อ ๑๗๑ และข้อ ๑๗๒ ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งให้รับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งการรับโอนให้ส่วนราชการสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนออกคำสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ ทั้งนี้ ให้กำหนดวันทีในคำสั่งรับโอนและคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน

การออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

ข้อ ๑๗๔ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(๒) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

ฯลฯ

(๕) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ. นั้น ขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ. นั้น ขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

ฝ่ายเลขานุการ ตรวจสอบแล้วการรับโอนดังกล่าวต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน และเทศบาลที่รับโอนมีตำแหน่งว่างยินดีรับโอนมาดำรงตำแหน่ง

จึงเสนอต่อที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

มติที่ประชุม

ส่วนที่ ๓ การย้ายพนักงานเทศบาล

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน และเทศบาลตำบลไร่เก่า อำเภอสามร้อยยอด ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองหัวหิน ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑.๑ จำเริญวิรัช เทียมทัต วุฒิ น.บ.(นิติศาสตร์) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร ๔ ชั้น ๒๐,๓๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๒๑๕-๐๐๕ งานทะเบียนราษฎร และบัตร ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งนิติกร ๔ ชั้น ๒๐,๓๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๐๒๐๒-๐๐๒ งานนิติกรรมสัญญา ฝ่ายนิติกร กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองหัวหิน

๑.๒ นางวาสนา เทียนทอง วุฒิ ร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ๗) ชั้น ๓๑,๓๔๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๐๑๐๒-๐๑๐ กองวิชาการและแผนงาน ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๗) ชั้น ๓๑,๓๔๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๐๑๐๒-๐๐๕ สำนักการช่าง เทศบาลเมืองหัวหิน

๑.๓ นายไสร้จจ์ ธาราสุข วุฒิ รม.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๗) ชั้น ๓๖,๓๑๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๐๑๐๒-๐๐๕ สำนักงานช่าง ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ๗) ชั้น ๓๖,๓๑๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๐๑๐๒-๐๑๐ กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองหัวหิน

๒. เทศบาลตำบลไร่เก่า ขอความเห็นชอบย้ายนางสาวปิยวรรณ พิกเจริญ วุฒิ น.บ. (นิติศาสตร์) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ๖) ชั้น ๒๑,๖๒๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๑-๐๑๐๒-๐๐๒ สำนักปลัดเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ๖) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๐๑๐๒-๐๐๒ กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลตำบลไร่เก่า

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๔๐ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และพนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ฯลฯ

ข้อ ๑๔๒ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิมทั้งสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร ให้ส่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในชั้นเดิม

ข้อ ๑๔๓ ภายใต้ข้อบังคับข้อ ๑๔๔ ข้อ ๑๔๕ และข้อ ๑๔๗ การย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณี ดังนี้

(๑) กรณีเป็นตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นในระดับเดียวกันให้ส่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้นในระดับเดียวกันและให้ได้รับเงินเดือนในชั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน

(๒) กรณีการย้ายเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ไปเป็นตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน และให้ได้รับเงินเดือนในชั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน และให้ดำเนินการ ดังนี้

(ก) พนักงานเทศบาลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น และให้ใช้แบบประเมินท้ายประกาศนี้

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่

ผู้อำนวยการกอง หรือเทียบเท่าปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงาน ที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(ค) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละท่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ฯลฯ

ฝ่ายเลขานุการ ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาลที่ขอย้ายดังกล่าวมีคุณสมบัติครบถ้วน
ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ที่ขอย้าย

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๔.๖ เรื่องพนักงานจ้างขอลาออกจากราชการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างขอลาออก
จากราชการ จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑. นายกรีธา นามทิพย์ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู อัตรา
ค่าตอบแทนเดือนละ ๑๕,๔๕๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านตะเกียบ (ไกรลาศวิทยาทาน) กองการศึกษา
ขอลาออกจากราชการเนื่องจากการได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (ยื่นหนังสือวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘
นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันได้)

๒. นางสาวปกเกศ ศุภเศรษฐศิริ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย
เจ้าหน้าที่ธุรการ อัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๑๐,๒๒๐ บาท งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนัก
ปลัดเทศบาล ขอลาออกจากราชการเนื่องจากการได้รับการจัดจ้างเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหัวหิน ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘
(ยื่นหนังสือวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้า
น้อยกว่า ๓๐ วันได้)

๓. นางสาวมัธรียา จันทิพย์วงษ์ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วย
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว อัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๑๔,๐๖๐ บาท งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ขอลาออกจากราชการเนื่องจากการได้รับการจัดจ้างเป็นพนักงานจ้าง
ตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหัวหิน ตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ (ยื่นหนังสือวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นหนังสือขอลาออก
ล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันได้)

๔. นางสาวชญานี จุนเจือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยครู อัตรา
ค่าตอบแทนเดือนละ ๑๕,๘๐๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) กองการศึกษา
ขอลาออกจากราชการเนื่องจากการได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต ๒ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (ยื่นหนังสือวันที่ ๘
พฤศจิกายน ๒๕๕๘ นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันได้)

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้
ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทาง
วินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาล โดยอนุโลม

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๘๓ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการ และได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือ การลาออก มีผลตามข้อ ๘๔

ฯลฯ

ข้อ ๘๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการตามข้อนี้ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี หรือให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน

ฝ่ายเลขาฯ ได้ตรวจสอบการลาออกดังกล่าวแล้วได้ปฏิบัติถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๗ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้าง

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลตำบลทับสะแก อำเภอทับสะแก ขอความเห็นชอบจ้าง นางกาญจนา กลมกล่อม วุฒิ ปร.บ.(รัฐประศาสนศาสตร์) เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน ทั่วไป อัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท กองคลัง เทศบาลตำบลทับสะแก (จ้างใหม่)

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้เทศบาลกำหนดและ เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่

(๑.๑) ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ

(๑.๒) ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ

(๑.๓.) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ

(๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ฯลฯ

ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดย ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผน อัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่มิได้เหตุผลความจำเป็น เทศบาลอาจขอเปลี่ยนแปลงกรอบอัตรากำลัง พนักงานจ้างได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ ๙ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลก่อนจึงทำสัญญาได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ ๔ ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ ๑ ปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ความเห็น

ฝ่ายเลขาฯ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลที่เทศบาลขอจ้างแล้วมีคุณสมบัติครบถ้วน และตำแหน่งที่ขอจ้างเป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล และเทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๔.๘ เรื่อง การปรับปรุงกำหนดระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ส่วนที่ ๑ ผลการพิจารณากลับกรองการขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล

สายงานผู้ปฏิบัติ

ผู้ช่วยเลขานุการ

๑. ก.ท.จ.ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองปริมาณงาน คุณภาพงาน และความยุ่งยากของงาน กรณีเทศบาลตำบลปากน้ำปราณ ขอปรับปรุงตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียน ๒-๔/๕ ตำแหน่งเลขที่ ๐๑-๐๒๑๔-๐๐๑ งานทะเบียนราษฎร สำนักปลัดเทศบาล ให้สูงขึ้นถึงระดับ ๖ว ตำแหน่งเลขที่ และสังกัดเดิม

๒. เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ ขอปรับปรุงตำแหน่งช่างโยธา ๑-๓/๔ ตำแหน่งเลขที่ ๐๕-๐๕๐๒-๐๐๑ งานสาธารณูปโภค ฝ่ายการโยธา กองช่าง ให้สูงขึ้นถึงระดับ ๕ ตำแหน่งเลขที่และสังกัดเดิม

ข้อเท็จจริง

คณะอนุกรรมการฯ และฝ่ายเลขานุการ พิจารณากลับกรองปริมาณงาน คุณภาพงาน และความยุ่งยากของงานแล้วปรากฏผล ดังนี้

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานทะเบียน

รายการ	สาระสำคัญ	รายละเอียด
๑. โครงสร้างของส่วนราชการและอัตรากำลัง	จัดโครงสร้างส่วนราชการตามความเหมาะสมและความจำเป็น การจัดแบ่งส่วนราชการภายในต้องเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น	สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ แบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายปกครอง งานทะเบียนราษฎร เป็นงานอยู่ในความรับผิดชอบกำกับดูแลของฝ่ายปกครอง มีอัตรากำลัง เป็นพนักงานเทศบาล ๒ อัตรา

รายการ	สาระสำคัญ	รายละเอียด
๒. หน้าที่ความรับผิดชอบของระดับตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก รับผิดชอบงานการทะเบียน โดยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนพอสมควร	งานทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติตามกฎหมายทะเบียนราษฎร กฎหมายสัญชาติ กฎหมายคนเข้าเมือง ในการรับแจ้งการเกิด การตาย การย้ายที่อยู่ การเพิ่มชื่อและรายการบุคคล การแก้ไขรายการทางทะเบียน การจัดทำทะเบียนบ้าน การให้สัญชาติ การพิสูจน์สัญชาติ การจัดทำทะเบียนแรงงานต่างด้าว เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันมีกฎ ระเบียบ กำหนดที่เข้มงวดและมีการควบคุมโดยระบบคอมพิวเตอร์หลายระดับเพื่อความถูกต้องของข้อมูลทางทะเบียน ทำให้มีความยากในการปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น
๓. หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญ	<p>เมื่อพิจารณางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานคุณภาพงานแล้วเห็นว่างานทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ นอกจากรับผิดชอบประชากรในเขตเทศบาล ซึ่งมีจำนวน ๘,๓๑๔ คน แล้ว ปัจจุบันการปฏิบัติงานทะเบียนด้วยระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ ทำให้มีประชากรนอกพื้นที่มาใช้บริการงานทะเบียนที่สำนักงานทะเบียนเพิ่มขึ้นด้วย โดยการปฏิบัติงานทะเบียนในปัจจุบันมีการปฏิบัติที่ยุ่งยากจากเดิม เช่น การแจ้งการเกิด การตาย นอกจากการรับแจ้งการเกิดบุคคลสัญชาติไทยแล้วต้องรับแจ้งการเกิด และการตายต่างสำนักทะเบียนของบุคคลสัญชาติไทยและคนต่างด้าวด้วย</p> <p>การเพิ่มชื่อบุคคลในทะเบียนบ้านสำหรับบุคคลสัญชาติไทยที่ยังไม่มีชื่อในทะเบียนบ้าน และบุคคลไม่มีสัญชาติไทย แต่มีใบสำคัญถิ่นที่อยู่หรือใบสำคัญประจำตัวคนต่างด้าว ซึ่งจะมีความยุ่งยากในขั้นตอนของการพิสูจน์ความเป็นผู้มีสัญชาติไทย</p> <p>การรับขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเป็นนโยบายสำคัญของรัฐบาลเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัว ความยุ่งยากในการสื่อสารกับบุคคลที่มาขึ้นทะเบียนที่มักจะมีข้อผิดพลาด ซึ่งในเขตเทศบาลมีแรงงานต่างด้าวมาขึ้นทะเบียนทั้งสิ้น ๙,๕๘๙ คน</p> <p>นอกจากนั้น การปฏิบัติงานทะเบียนต้องสนับสนุนการจัดการเลือกตั้ง ในการจัดทำบัญชีผู้มีสิทธิ การรับแจ้งเหตุไม่ไปใช้สิทธิการเพิ่มชื่อ ถอนชื่อ เป็นต้น (รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ)</p>

คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าสำนักทะเบียน เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ นอกจากรับผิดชอบการให้บริการงานทะเบียนแก่ประชาชนในเขตเทศบาลแล้วปัจจุบันต้องให้บริการประชาชนนอกเขตที่มาขอใช้บริการผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์ การให้บริการกับบุคคลต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยชอบ/ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดว่า มีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมาก รับผิดชอบงานการทะเบียนที่ยากมากเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย จึงเห็นควรให้ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นถึงระดับ ๖ว ได้

๒. ตำแหน่งช่างโยธา

รายการ	สาระสำคัญ	รายละเอียด
๑. โครงสร้างของส่วนราชการและอัตรากำลัง	จัดโครงสร้างส่วนราชการตามความเหมาะสมและความจำเป็น การจัดแบ่งส่วนราชการภายในต้องเป็นไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น	กองช่าง เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ แบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในเป็น ๒ ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง และ ฝ่ายการโยธา โดยงานสาธารณูปโภค เป็นงานอยู่ในความรับผิดชอบกำกับดูแลของฝ่ายการโยธา มีอัตรากำลังเป็นพนักงานเทศบาล ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๕ อัตรา
๒. หน้าที่ความรับผิดชอบของระดับตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	ปฏิบัติงานซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูง รับผิดชอบงานช่างโยธา โดยควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จำนวนมากพอสมควร	งานสาธารณูปโภค กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานทางด้านการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงรักษา อาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เป็นต้น การวางโครงการและควบคุมการก่อสร้าง การปรับปรุงแก้ไข และป้องกันสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ การให้คำปรึกษาหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง การควบคุมพัสดุทางด้านโยธา การประมาณการราคาก่อสร้าง และซ่อมบำรุง และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจากที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ปริมาณงานทางด้านช่างโยธาของงานสาธารณูปโภคมีเพิ่มมากขึ้น และมีความยุ่งยากในการปฏิบัติที่เพิ่มขึ้น
๓. หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน	มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญ	เมื่อพิจารณาในงานในหน้าที่แล้วเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีความยุ่งยากที่เพิ่มขึ้นในหน้าที่รับผิดชอบ เช่น - งานทางด้านก่อสร้าง โครงการประเภทถนน ซึ่งประกอบด้วย การสำรวจ การออกแบบ การประมาณการราคา การควบคุมการก่อสร้าง ความยุ่งยากในการสำรวจโครงการที่บางครั้งไม่รู้แนวเขตที่แน่นอน พื้นที่บางจุดความกว้างของถนนไม่เหมาะสมต้องขอพื้นที่จากเจ้าของที่ดิน ซึ่งการหนาแน่นในการใช้พื้นที่ทำให้มีความยุ่งยากเพิ่มมากขึ้นในการออกแบบและการก่อสร้าง - งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร เนื่องจากพื้นที่เทศบาลนอกจากอยู่ในเขตพื้นที่ควบคุมการก่อสร้างอาคารตาม พ.ร.บ.ควบคุมอาคารแล้ว ยังเป็นพื้นที่ควบคุมตามประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่และมาตรการคุ้มครองสิ่งแวดล้อมในบริเวณพื้นที่อำเภอบ้านแหลม อำเภอเมืองเพชรบุรี อำเภอท่ายาง และอำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี อำเภอหัวหิน อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๓ และอยู่ในเขตบังคับตามกฎหมายกำหนดบริเวณห้ามก่อสร้าง ดัดแปลง หรือเปลี่ยนแปลงการใช้อาคารบางชนิดหรือบางประเภทในพื้นที่บางส่วนในท้องที่ตำบลปากน้ำปราณ และตำบลสามร้อยยอด พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงทำให้การควบคุมการก่อสร้างมีข้อกำหนดที่ต้องตรวจสอบยุ่งยากเพิ่มมากขึ้น

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเห็นว่า โดยเหตุที่เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ เป็นเทศบาลที่ปัจจุบันมีการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูง งานสาธารณูปโภค กองช่าง ต้องมีหน้าที่ในการวางแผนเพื่อก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเติบโตของเมือง ทั้งในด้านการก่อสร้างอาคาร ถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ ซึ่งทำให้งานทางด้านช่างโยธามีความยุ่งยากที่เพิ่มมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งกำหนดว่ารับผิดชอบงานช่างโยธาซึ่งมีคุณภาพของงานสูงแล้ว จึงเห็นควรให้ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นถึงระดับ ๕ ได้

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้ ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ.หรือเทศบาลที่ ก.ท.จ.มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เทศบาลดำเนินการ ให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

ข้อ ๑๘๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูง สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒

(๑) ตำแหน่งในกลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป และกลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ ตามบัญชีรายการจำแนกกลุ่มงานตำแหน่งฯ ให้กำหนดได้ถึงระดับ ๕ หรือ ระดับ ๖ ดังนี้ ฯลฯ

(ข) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ ๒-๔ หรือ ๕ หรือ ๖ สำหรับระดับ ๖ ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ฯลฯ

(๓) ก.ท.จ. เห็นชอบกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ตามข้อ (๑) และ (๒) ตามกรอบอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ยกเว้นการจะปรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ให้เป็นระดับ ๕ และตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ให้เป็นระดับ ๖ ตามข้อ (๑) ให้ดำเนินการได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงาน และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากระดับในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.ท. กำหนด

(๔) การปรับตำแหน่งในสูงขึ้นให้ดำเนินการได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ระดับ การจะพิจารณาปรับระดับตำแหน่งใด ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ศึกษา และวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเสนอ ก.ท.จ. พิจารณา โดยใช้แบบประเมินตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒) ซึ่งใช้สำหรับการปรับระดับตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ ขึ้นเป็นระดับ ๕ และตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ขึ้นเป็นระดับ ๖ เท่านั้น

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

ส่วนที่ ๒ ผลการพิจารณาการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหาร

ผู้ช่วยเลขานุการ

ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ และการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๕๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองปริมาณงาน คุณภาพงาน ความยุ่งยากของงาน กรณีเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ขอปรับปรุง ตำแหน่งพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารให้สูงขึ้น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ตามลำดับ ดังนี้

๑. ขอปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗-๐๑๐๒-๐๐๒ กองวิชาการและแผนงาน ให้สูงขึ้นอีกหนึ่งระดับเป็นระดับ ๘ เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม

๒. ขอปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมการท่องเที่ยว (นักบริหารงานทั่วไป ๗) เลขที่ตำแหน่ง ๒๘-๐๑๐๒-๐๐๓ กองส่งเสริมการท่องเที่ยว ให้สูงขึ้นอีกหนึ่งระดับเป็นระดับ ๘ เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาวิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานและความยากของงานตำแหน่งดังกล่าวแล้วปรากฏผล ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน

รายการ	สาระสำคัญ	รายละเอียด
๑. โครงสร้างของ ส่วนราชการ และ อัตรากำลัง	จัดโครงสร้างส่วนราชการ ตามความเหมาะสมและความจำเป็น การจัดแบ่งส่วนราชการภายในต้องเป็นไปตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น	กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ แบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในเป็น ๑ ฝ่าย ๓ งาน ได้แก่ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายนิติการ และฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๕ อัตรา และพนักงานจ้าง ๕ อัตรา
๒. หน้าที่ ความรับผิดชอบ ของ ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	บริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหาร ควบคุม กำกับดูแล ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ในการวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาเทศบาล การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ฝ่ายนิติการ ในการปฏิบัติและพิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมาย การจัดทำนิติกรรมและสัญญา การสืบสวน สอบสวน และฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ ในการประชาสัมพันธ์ จัดทำข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของเทศบาล เป็นต้น ซึ่งปัจจุบันเทศบาลมีปริมาณงาน คุณภาพงาน และความยุ่งยากของงานที่เพิ่มมากขึ้น
๓. หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน	มี หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญ	เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นเทศบาลขนาดกลาง มีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่นำมาตราเป็นเทศบัญญัติงบประมาณในปัจจุบันมากกว่า ๑๔๙ ล้านบาท เมื่อพิจารณางานในหน้าที่กองวิชาการและแผนงานแล้วปรากฏผลดังนี้ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ซึ่งมีหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลและจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลในปัจจุบันมีการจัดทำที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมโดยจะเน้นความเชื่อมโยงทางยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องบูรณาการกับแผนพัฒนาจังหวัด

รายการ	สาระสำคัญ	รายละเอียด
๓.หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน (ต่อ)	มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมในสาระสำคัญ (ต่อ)	มีการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดเพื่อประกอบการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา สำหรับในด้านการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี เนื่องจากเทศบาลมีรายได้ที่เพิ่มสูงมากขึ้นกว่า ๑๕๐ ล้านบาท/ปี ดังนั้น ในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีจึงมีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้ครอบคลุมภารกิจของเทศบาล ฝ่ายนิติการ นอกจากรับผิดชอบในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ พิจารณาวินิจฉัยข้อกฎหมาย จัดทำข้อบัญญัติ การสอบสวนต่าง ๆ แล้ว เทศบาลได้ดำเนินการ จัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ การจัดทำคู่มือประชาชน โดยในส่วนของเทศบาลมีทั้งหมด ๘๔ กระบวนงาน ซึ่งในการดำเนินการจัดทำคู่มือดังกล่าวต้องสอดคล้องกับแนวทางของ ก.พ.ร. ซึ่งเมื่อมีการจัดทำแล้วต้องมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติจริงตามคู่มือเพื่อจะได้มีการปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป ฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการ ซึ่งรับผิดชอบในการจัดทำ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งในส่วนของความรับผิดชอบของเทศบาลได้มีสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น โดยปัจจุบันมี ๖ ช่องทาง ได้แก่ เสียงตามสาย วารสารเทศบาล เว็บไซต์ รถประชาสัมพันธ์ สื่อสังคมออนไลน์ และวิทยุชุมชน (รายละเอียดตามเอกสารแนบวาระการประชุม)

คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่ากองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานและความยุ่งยากของงาน เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งกำหนดว่าปฏิบัติงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควรแล้ว จึงเห็นควรให้ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็น ระดับ ๘ ได้

๒. ตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมการท่องเที่ยว

รายการ	สาระสำคัญ	รายละเอียด
๑. โครงสร้างของส่วนราชการและอัตรากำลัง	จัดโครงสร้างส่วนราชการตามความเหมาะสมและความจำเป็น การจัดแบ่งส่วนราชการภายในต้องเป็นไปตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น	กองส่งเสริมการท่องเที่ยว แบ่งโครงสร้างส่วนราชการภายในเป็น ๑ ฝ่าย ๒ งาน ได้แก่ ฝ่ายพัฒนาการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานสนับสนุนการท่องเที่ยว มีอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๔ อัตรา

รายการ	สาระสำคัญ	รายละเอียด
๒. หน้า ที่ ความ รับ ผิด ช อบ ข อง ตำแหน่งที่ขอปรับปรุง	บริหารงานในฐานะ หัวหน้าหน่วยงานระดับ กอง ซึ่งมีหน้าที่ความ รับผิดชอบ ความยากและ คุณภาพของงานสูงมาก เป็นพิเศษ โดยควบคุม หน่วยงานหลายหน่วยงาน และปกครองผู้อยู่ใต้บังคับ บัญชา จำนวน มาก พอสมควร	ตำแหน่งผู้อำนวยการส่งเสริมการท่องเที่ยว มีหน้าที่ รับผิดชอบในการบริหาร ควบคุม กำกับดูแลงานพัฒนาการ ท่องเที่ยว งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และงานสนับสนุนกิจการ ท่องเที่ยว โดยการต้อนรับ แนะนำ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการนักท่องเที่ยว รวมทั้งการควบคุม กำกับดูแลธุรกิจ ท่องเที่ยว การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว การจัดทำสถิติ เกี่ยวกับการท่องเที่ยว เป็นต้น ซึ่งจากการที่จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ เป็นเมืองที่มีศักยภาพในการส่งเสริมการ ท่องเที่ยว จึงทำให้มีการพัฒนากิจกรรมเพื่อส่งเสริมการ ท่องเที่ยว ที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น
๓. หน้า ที่ ความ รับ ผิด ช อบ ปริมาณ งานและคุณภาพงาน	มี หน้า ที่ ความ รับ ผิด ช อบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานมีการ เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมใน สาระสำคัญ	เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เป็นเทศบาลขนาดกลาง มี รายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่นำมาตราเป็นข้อบัญญัติ งบประมาณในปัจจุบันมากกว่า ๑๔๙ ล้านบาท เมื่อพิจารณา งานในหน้าที่กองส่งเสริมการท่องเที่ยวแล้วเห็นว่ามีภารกิจ หน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - งานทางด้านการพัฒนาการท่องเที่ยว นอกจากการพัฒนา และปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเดิมที่มีอยู่และการสร้างแหล่ง ท่องเที่ยวใหม่ การที่ประเทศไทยกำลังรวมตัวเข้าสู่ AEC ทำให้การ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเป็นภารกิจใหม่ที่สำคัญที่ เทศบาลต้องรับผิดชอบและให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้น ในด้านการควบคุมกิจการท่องเที่ยวประเภทโรงแรม ห้องพัก ร้านอาหาร ร้านขายของฝาก รถรับจ้าง ต้องมีการดำเนินการกำกับ ดูแลไม่เกิดการกำหนดราคาที่เขาเปรียบนักท่องเที่ยว - งานทางด้านการจัดทำแผนพัฒนาการท่องเที่ยว เพื่อให้การ พัฒนาการท่องเที่ยวเป็นระบบ จึงต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาการ ท่องเที่ยว โดยมีคณะกรรมการจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ภาครัฐ และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาร่วมกันจัดทำ แผนพัฒนาการท่องเที่ยวในรอบปีปฏิทินของเทศบาล - งานทางด้านการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว นอกจาก การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวแบบทั่วไปในวงกว้างแล้ว การแลกเปลี่ยนประชาสัมพันธ์โดยเจาะถึงกลุ่มเป้าหมายซึ่ง เป็นตลาดการท่องเที่ยวของจังหวัดโดยตรง เช่น กิจกรรม Road Show ณ เมืองทองธานี การจัดทำ MOU ความ ร่วมมือทางการท่องเที่ยวกับเทศบาลเมืองน่าน และกองบิน ๕ เป็นต้น - เทศบาลมีกิจกรรมท่องเที่ยวที่สำคัญในความรับผิดชอบ ประจำปี เช่น เทศกาลอาหารทะเล กิจกรรมขึ้นเขาห่มพระ กิจกรรมชวนกินปลานวลจันทร์ทะเล เป็นต้น

คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่ากองส่งเสริมการท่องเที่ยว เทศบาล
เมืองประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งเป็นกองที่จัดตั้งขึ้นเพื่อรองรับภารกิจทางด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวตาม
นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยว UNSEEN THAILAND ของรัฐบาล ซึ่งเป็นภารกิจเล็ก ๆ จนปัจจุบัน
ภารกิจของกองมีเพิ่มมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่งกำหนดว่าปฏิบัติงานที่มี

หน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วย และปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควรแล้ว จึงเห็นควรให้ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นระดับ ๘ ได้

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ขนาดเทศบาล ระดับตำแหน่ง	ใหญ่ (ชั้น ๑ เดิม)		กลาง (ชั้น ๒-๖ เดิม)		เล็ก (ชั้น ๗ เดิม)	
	รายได้รวมเงินอุดหนุนที่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีงบประมาณที่ผ่าน มาขั้นต่ำ ๘๐ ล้านบาทขึ้นไป ^(๑)		รายได้รวมเงินอุดหนุนที่ต้องนำมาตราเป็น งบประมาณรายจ่ายประจำปีของปี ที่ผ่านมาขั้นต่ำ ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป ^(๒)		รายได้รวมเงินอุดหนุนที่ต้องนำมาตรา เป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปี ที่ผ่านมา	
			๔๐ ล้านบาทขึ้นไป	๒๐ ล้านบาทขึ้นไป	ขั้นต่ำ ๘ ล้านบาทขึ้นไป ^(๓)	ชั้น ๗ เดิม
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	๑๐*	๙	๘ เฉพาะเทศบาลขนาดกลางเดิมมีระดับ ๗ ได้		๗*	๖
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับสำนัก (นักบริหารงาน...)	๙		-		-	
หัวหน้าส่วนราชการ ระดับกอง (นักบริหารงาน...)	๘		๘ หรือ ๗	๗	๗ หรือ ๖	

^(๑) หมายเหตุ เทศบาลขนาดใหญ่ แก้ไขเกณฑ์รายได้ตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

^(๒) เทศบาลขนาดกลาง แก้ไขเกณฑ์รายได้ตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๓

^(๓) เทศบาลขนาดเล็ก แก้ไขเกณฑ์รายได้ตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง แก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และอัตรากำลังของเทศบาลให้สอดคล้องกัน ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๔

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

๔.๙ เรื่องการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร

เทศบาลตำบลไร่เก่า อำเภอสามร้อยยอด ขอความเห็นชอบนำคุณวุฒิปริญญาโทของนางสาวนฤมล อุตะภา ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ๖) มาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อนำมาลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยนางสาวนฤมล อุตะภา ได้รับคุณวุฒิ ร.ป.ม.(บริหารรัฐกิจ) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และได้จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการกับนายกเทศมนตรีตำบลไร่เก่า และตัวชี้วัดเพื่อการประเมินผล เพื่อเสนอ ก.ท.จ. ตรวจสอบประเมินผลงานต่อไป

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหาร เพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๖ ให้ผู้ประสงค์ขอนำคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนหรือคำรับรองการปฏิบัติราชการที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กรและตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งทางด้านประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่จะเกิดขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

๖.๒ จัดทำผลงานอย่างน้อย ๑ ผลงาน ที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการนำความรู้ที่ได้ศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ก่อให้เกิดผลดีต่อเทศบาลหรือประชาชน

๖.๓ การยื่นผลงานตามข้อ ๖.๑ และข้อ ๖.๒ ให้ยื่นได้ภายใน ๖ เดือนก่อนดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานนั้นครบ ๓ ปี ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนด

ข้อ ๗ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบประเมินผลงานตามข้อ ๖.๑ และข้อ ๖.๒ ให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับยื่นผลงาน

ข้อ ๘ เมื่อ ก.ท.จ. เห็นชอบให้นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์เพื่อลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารเป็นเวลา ๑ ปี ได้แล้ว ให้รายงานผลต่อสำนักงาน ก.ท. เพื่อตรวจสอบและออกหนังสือรับรอง ให้แก่ผู้ผ่านการประเมินเทียบประสบการณ์บริหารดังกล่าว นำไปประกอบการสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ความเห็น

ฝ่ายเลขานุการได้ตรวจสอบแล้วผู้ยื่นคำขอ ได้ดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๖ เดือน มีคุณสมบัติครบถ้วนในการยื่นขอรับการประเมินได้ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบประเมินผลงาน ประกอบด้วย

- | | | |
|---|---------------|----------------------|
| ๑) นายวรพงษ์ พูลลาภ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | | อนุกรรมการ |
| ๓) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้แทน | | อนุกรรมการ |
| ๔) ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | | อนุกรรมการ/เลขานุการ |
| ๕) หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น | | ผู้ช่วยเลขานุการ |

จึงเสนอต่อที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๑๐ **เรื่อง การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรง**

ตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน ขอความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมิน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

จำนวน ๑๐ ราย ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/อัตราเงินเดือน สังกัด/เลขที่ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	บรรจุ ครั้งแรก เมื่อ	ผลการประเมินการปฏิบัติ ตนและการปฏิบัติงาน		แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	วันแต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่งครู
				ครั้งที่ ๑-๔	ครั้งที่ ๕-๘		
๑.	นางสาวอนุชธรา มณีตัน ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๙,๙๒๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๓-๒	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา) และ ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๑๖ ก.ย.๕๖	๖๐.๐๐ ๖๕.๐๐ ๖๘.๐๐ ๗๒.๐๐	๗๕.๐๐ ๗๘.๐๐ ๘๑.๐๐ ๘๗.๐๐	ตำแหน่ง ครู อันดับ ศศ.๑ ชั้น ๑๙,๙๒๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๓-๒	๑๖ ก.ย.๕๘
๒.	นางสาวอรรณณ ศรีวิจิตร ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๔-๒	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา) และ ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๑๖ ก.ย.๕๖	๖๐.๐๐ ๖๕.๐๐ ๖๘.๐๐ ๗๒.๐๐	๗๕.๐๐ ๗๘.๐๐ ๘๑.๐๐ ๘๗.๐๐	ตำแหน่ง ครู อันดับ ศศ.๑ ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน (ประชาธิปไตย) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๔-๒	๑๖ ก.ย.๕๘
๓.	นางสาวอัญชรี สัมภา ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๙,๙๒๐ บาท โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก (หลวงปู่คำอูปถัมภ์) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๕-๒	ศษ.ม. (บริหาร การศึกษา) และ ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๑๖ ก.ย.๕๖	๗๑.๐๕ ๗๒.๘๑ ๗๖.๓๒ ๗๘.๙๕	๘๙.๔๘ ๙๓.๘๖ ๙๖.๕๐ ๙๖.๕๐	ตำแหน่ง ครู อันดับ ศศ.๑ ชั้น ๑๙,๙๒๐ บาท โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก (หลวงปู่คำอูปถัมภ์) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๕-๒	๑๖ ก.ย.๕๘
๔.	นางสาววิไลลักษณ์ เชื้อปราง ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก (หลวงปู่คำอูปถัมภ์) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๖-๒	ศษ.ม. (บริหาร การศึกษา) และ ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๑๖ ก.ย.๕๖	๗๑.๐๕ ๗๒.๘๑ ๗๖.๓๒ ๗๘.๙๕	๘๙.๔๘ ๙๓.๘๖ ๙๖.๕๐ ๙๖.๕๐	ตำแหน่ง ครู อันดับ ศศ.๑ ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท โรงเรียนเทศบาลวัดหนองแก (หลวงปู่คำอูปถัมภ์) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๖-๒	๑๖ ก.ย.๕๘

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/อัตราเงินเดือน สังกัด/เลขที่ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	บรรจุ ครั้งแรก เมื่อ	ผลการประเมินการปฏิบัติ ตนและการปฏิบัติงาน		แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	วันแต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่งครู
				ครั้งที่ ๑-๔	ครั้งที่ ๕-๘		
๕.	นางสาววาสนา เกษโกศล ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒๑๑๙-๒	ศษ.ม. (บริหาร การศึกษา) และ ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๑๖ ก.ย.๕๖	๗๘.๙๔ ๘๗.๗๑ ๙๒.๙๘ ๙๗.๓๖	๘๑.๕๗ ๘๙.๔๗ ๙๒.๙๘ ๙๘.๒๔	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๗,๙๑๐ บาท โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒๑๑๙-๒	๑๖ ก.ย.๕๘
๖.	นางสาวศรีธัญญา เบ็ญจวรร ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๗-๒	ศษ.ม. (บริหาร การศึกษา) และ ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๑๖ ก.ย.๕๖	๗๘.๙๔ ๘๖.๘๔ ๙๒.๑๐ ๙๖.๔๙	๘๐.๗๐ ๙๐.๓๕ ๙๔.๗๓ ๙๐.๔๙	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๗,๙๑๐ บาท โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๗-๒	๑๖ ก.ย.๕๘
๗.	นางสาวสายน้ำผึ้ง ทองประดิษฐ์ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๒๐,๓๒๐ บาท โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๘-๒	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา) และ ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๑๖ ก.ย.๕๖	๗๐.๑๗ ๘๔.๒๑ ๘๗.๗๑ ๙๒.๙๘	๘๒.๔๕ ๘๖.๘๔ ๙๑.๒๒ ๙๗.๓๖	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๒๐,๓๒๐ บาท โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๘-๒	๑๖ ก.ย.๕๘
๘.	นางสาวแสนสุข บุญรอด ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๗,๓๑๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญาณวิลาสอุทิศ) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๘๙-๒	ค.บ. (นาฏศิลป์)	๑๖ ก.ย.๕๖	๗๖.๐๒ ๗๐.๑๗ ๘๙.๒๖ ๘๙.๗๖	๙๖.๒๘ ๙๘.๕๔ ๙๘.๘๓ ๙๘.๘๓	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๗,๔๙๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญาณวิลาสอุทิศ) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๘๙-๒	๑๖ ก.ย.๕๘
๙.	นางฐิติพร สังข์เพิ่ม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญาณวิลาสอุทิศ) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๑-๒	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา) และ ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๑๖ ก.ย.๕๖	๗๒.๖๒ ๗๐.๙๐ ๘๕.๐๔ ๘๕.๐๙	๙๓.๔๓ ๙๘.๒๕ ๙๘.๘๓ ๙๘.๘๓	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๗,๙๑๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอ โพรง (ญาณวิลาสอุทิศ) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๑-๒	๑๖ ก.ย.๕๘

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/อัตราเงินเดือน สังกัด/เลขที่ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	บรรจุ ครั้งแรก เมื่อ	ผลการประเมินการปฏิบัติ ตนและการปฏิบัติงาน		แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	วันแต่งตั้งให้ ดำรง ตำแหน่งครู
				ครั้งที่ ๑-๔	ครั้งที่ ๕-๘		
๑๐.	นางอนุศรา จันทอม ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวิลาสอุทิศ) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๒-๒	ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา) และ ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๑๖ ก.ย.๕๖	๗๑.๖๔ ๗๐.๗๖ ๘๕.๓๘ ๘๕.๙๖	๙๑.๒๓ ๙๕.๓๒ ๙๖.๗๘ ๙๖.๗๘	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๗,๙๑๐ บาท โรงเรียนเทศบาลบ้านสมอโพรง (ญานวิลาสอุทิศ) กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๓๔๗๙๒-๒	๑๖ ก.ย.๕๘

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อน แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

๑. ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปี นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดฯ

๒. การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวันเข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลาสิ้นสุดตามปีปฏิทิน

ฯลฯ

๕. ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ และพนักงานครูเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงดูแลระหว่างการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ

๖. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย ดังนี้

๖.๑ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือน ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดท้ายหลักเกณฑ์ และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และรายงานให้นายกเทศมนตรีทราบ เพื่อพิจารณา ดังนี้

๖.๑.๑ กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด (ครั้งที่ ๑-๔ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๕๐ และครั้งที่ ๕-๘ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๖๐) หากนายกเทศมนตรีเห็นว่า ควรทบทวนผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและ

พัฒนาอย่างเข้ม อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มไปพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลสั่งให้ครูผู้ช่วยนั้นออกจากราชการ

๖.๑.๒ กรณีที่ครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และนายกเทศมนตรีมีความเห็นเช่นเดียวกับคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลสั่งให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นออกจากราชการ

๖.๑.๓ กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไปจนครบสองปี

๖.๒ เมื่อครบเวลาสองปีให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สรุปผลการประเมินตามแบบสรุปท้ายหลักเกณฑ์ต่อนายกเทศมนตรี เพื่อเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๙ ลงวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การแต่งตั้งครูผู้ช่วยให้ดำรงตำแหน่งครู ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

สำนักงาน ก.ท. แจ้งมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ ซึ่งได้มีมติรับทราบข้อเสนอของ อ.ก.ท.โครงสร้างและอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ในกรณีที่เทศบาลมีผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลา ๒ ปี และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูภายหลังวันที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ใช้บังคับ (วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑) ให้กำหนดวันที่มีผลในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ มีผลนับตั้งแต่วันที่พ้นจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

ความเห็น

ฝ่ายเลขาฯ ตรวจสอบการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาอย่างเข้มของเทศบาลแล้วมีความเห็น ดังนี้

๑. เทศบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาอย่างเข้มถูกต้อง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. ครูผู้ช่วยที่ได้รับการแต่งตั้งได้ดำรงตำแหน่งครบ ๒ ปี และผ่านการประเมินเตรียมความพร้อมในการพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๘ ครั้ง ได้คะแนนผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ครั้งที่ ๑-๔ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ และครั้งที่ ๕-๘ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐)

๓. เห็นควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ โดยให้มีผลวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๕๘

๔.๑๑ เรื่อง การดำเนินการทางวินัยพนักงานจ้าง

ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗ และครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๘ ได้ส่งเรื่องการดำเนินการทางวินัยพนักงานจ้าง ให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการ พิจารณาทำความเห็น จำนวน ๔ ราย ตามลำดับ ดังนี้

๑. กรณีนายขจรพล โพธิ์งาม พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน เทศบาลเมืองหัวหิน ถูกกล่าวหาว่าละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เทศบาลตั้งกรรมการสอบสวนแล้วเห็นควรไล่ออกจากราชการ นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย

ข้อเท็จจริงจากการสอบสวน

เทศบาลเมืองหัวหิน ได้มีคำสั่งเทศบาลเมืองหัวหินที่ ๙๙๘/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๕๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีที่ปรากฏตามรายงานของเจ้าหน้าที่กรณีนายขจรพล โพธิ์งาม (ผู้ถูกกล่าวหา) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน ฝ่ายบริหารงานสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองหัวหิน ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๓ - ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ (รวม ๘ วัน) ซึ่งเห็นว่ามีเจตนาละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ผลการดำเนินการสืบสวนปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหาได้ละทิ้งหน้าที่ราชการไปจริง และปัจจุบัน (ขณะสิ้นสุดการสืบสวนเมื่อ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๖) ยังไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ และในการดำเนินการสอบสวนคณะกรรมการได้ทำหนังสือแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาดังกล่าว และสรุปพยานหลักฐานตามขั้นตอนส่งให้แก่ผู้ถูกกล่าวหา เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ โดยจัดส่งไปยังที่อยู่ตามภูมิลำเนา และผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๕ และต่อมาคณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และแจ้งให้มาให้อัยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนภายในวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ โดยจัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์ตอบรับไปยังที่อยู่ตามภูมิลำเนาเมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และเมื่อถึงกำหนดวันให้อัยคำผู้ถูกกล่าวหาไม่เข้าพบและไม่แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้คณะกรรมการสอบสวนทราบแต่อย่างใด ประกอบกับพฤติการณ์นี้ ภายหลังจากการขาดราชการ ตั้งแต่วันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ จนถึงวันที่คณะกรรมการสอบสวนประชุมลงมติ (๑๖ มกราคม ๒๕๕๖) ผู้ถูกกล่าวหาไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย กรณีดังกล่าวจึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

คณะกรรมการสอบสวน พิจารณาข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ประกอบพยานเอกสารและพยานบุคคล เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ตามข้อ ๔๙ (๖) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้างหมวด ๗ วินัย และการรักษาวินัย คณะกรรมการสอบสวน จึงได้พิจารณาและมีมติเห็นควรลงโทษไล่ออก

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการ สอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๓ พนักงานเทศบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ อย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๒. ประกาศ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔๙ การกระทำผิดดังต่อไปนี้ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน

ข้อ ๕๒ การพิจารณาเกี่ยวกับการรายงานตามข้อ ๕๐ และข้อ ๕๑ และการสั่งลงโทษ แบบคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ความเห็นคณะกรรมการ

คณะกรรมการพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามผลการสอบสวนประกอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๔๙ (๖) กำหนดให้การละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ประกอบกับตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรง ตามหนังสือที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ กำหนดให้ส่วนราชการถือปฏิบัติเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณี “การละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและ ไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” ซึ่งควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ประกอบข้อ ๔๘ แห่งประกาศดังกล่าว ดังนั้น จึงมีความเห็นว่าการสอบสวนและการพิจารณาลงโทษของนายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน เห็นควรไล่ออกจากราชการถูกต้องและสอดคล้องกับแนวทางการลงโทษวินัยข้าราชการตามมติ ครม. ซึ่งแจ้งแนวทางตามหนังสือที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ แล้ว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๒. กรณีนายเกษมศักดิ์ สังข์เจริญ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานเทศบาลเมืองหัวหิน ถูกกล่าวหาว่าละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เทศบาลตั้งกรรมการสอบสวนแล้วเห็นควรไล่ออกจากราชการ นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย

ข้อเท็จจริงจากการสอบสวน

เทศบาลเมืองหัวหิน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ในกรณีที่ ได้รับรายงานการปฏิบัติงานของ นายเกษมศักดิ์ สังข์เจริญ เนื่องจากละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยมูลกรณีของเรื่องนี้สืบเนื่องมาจากปรากฏข้อเท็จจริงจากการรายงานการมาปฏิบัติงานของผู้ถูกกล่าวหา โดย นายธนทัต จันทร์พรม หัวหน้างานจัดสถานที่ สำนักงานช่าง ได้มีหนังสือบันทึกถึงหัวหน้าฝ่ายสาธารณสุขปภค ว่าผู้ถูกกล่าวหา ไม่มาลงชื่อปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ รวม ๑๔ วัน โดยไม่มีการส่งใบลาหรือขออนุญาต ผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด โดยตั้งคณะกรรมการสอบสวนฯ ได้มีหนังสือแจ้งข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และได้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหามาให้ถ้อยคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนอ้างพยานหลักฐานหรือนำพยานหลักฐานมาสู้แก้ข้อกล่าวหา โดยจัดส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ แต่ปรากฏว่าเมื่อพ้นกำหนด ๑๕ วัน ผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่ได้มาให้ถ้อยคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาหรือจัดส่งเอกสารหลักฐานมาแต่อย่างใด คณะกรรมการสอบสวน จึงได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ประกอบด้วย บัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง, เอกสารหลักฐานตามทะเบียนราษฎร เพื่อตรวจสอบสถานะของบุคคล สัญญาจ้างและหนังสือคำประกันผู้ถูกกล่าวหา พบว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖ รวม ๑๔ วัน ตรงตามพยานหลักฐานที่ปรากฏ โดยคณะกรรมการสอบสวน เปิดโอกาสให้ผู้ถูกกล่าวหาเข้าพบชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหา ก็ไม่ได้เข้าพบ คณะกรรมการสอบสวนตามกำหนด เพื่อชี้แจงและแก้ข้อกล่าวหา และไม่เคยกลับเข้ามาปฏิบัติราชการอีกแต่อย่างใด

คณะกรรมการสอบสวน พิจารณาข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ประกอบพยานเอกสารและพยานบุคคล เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ตามข้อ ๔๙ (๖) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๗ วินัย และการรักษาวินัย จึงมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นสมควรให้ไล่ออกจากราชการ ตามนัยข้อ ๔๘(๔) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ซึ่งนายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาเห็นชอบด้วยกับความเห็นของคณะกรรมการดังกล่าว

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๓ พนักงานเทศบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ อย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า สิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

**๒. ประกาศ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงาน
จ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

ข้อ ๔๙ การกระทำผิดดังต่อไปนี้ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน

ข้อ ๕๒ การพิจารณาเกี่ยวกับการรายงานตามข้อ ๕๐ และข้อ ๕๑ และการสั่งลงโทษ แบบคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ความเห็นคณะกรรมการ

คณะกรรมการพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามผลการสอบสวนประกอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๔๙ (๖) กำหนดให้การละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ประกอบกับตามมติ คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรง ตามหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ กำหนดให้ส่วนราชการถือปฏิบัติเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณี “การละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” ซึ่งควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ประกอบข้อ ๔๘ แห่งประกาศดังกล่าว ดังนั้น จึงมีความเห็นว่า การสอบสวนและการพิจารณาลงโทษของ นายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน เห็นควรไล่ออกจากราชการถูกต้องและสอดคล้องกับแนวทางการลงโทษวินัยข้าราชการตามมติ ครม. ซึ่งแจ้งแนวทางตามหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ แล้ว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๓. กรณีนายธนพล ศรีเมือง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน เทศบาลเมืองหัวหิน ถูกกล่าวหาว่าละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เทศบาลตั้งกรรมการสอบสวนแล้วเห็นควรไล่ออกจากราชการ นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย

ข้อเท็จจริงจากการสอบสวน

เทศบาลเมืองหัวหิน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง ในกรณีที่ได้รับรายงานการปฏิบัติงานของ นายธนพล ศรีเมือง เนื่องจากละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน และละทิ้งการทำงานโดยมีการลงชื่อปฏิบัติงานแต่ไม่มาปฏิบัติงานในวันที่ ๒๘-๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖ โดยมูลกรณีของเรื่องนี้ สืบเนื่องมาจากปรากฏข้อเท็จจริงจากรายงาน

การมาปฏิบัติงานของผู้ถูกกล่าวหา โดยนายคมกฤษ เมืองจันทร์ ตำแหน่งหัวหน้างานรักษาความสงบ ได้มีหนังสือบันทึกถึงผู้บังคับบัญชา ว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มาปฏิบัติราชการตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๖ รวมระยะเวลาเกินกว่าเจ็ดวัน โดยไม่มีการส่งใบลาหรือขออนุญาต ผู้บังคับบัญชาแต่อย่างใด และนายมัชฌิมา ศรีเมฆ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่เทคนิค ๔ ได้เสนอรายงาน ผู้บังคับบัญชาว่าผู้ถูกกล่าวหา มีการลงลายมือชื่อมาปฏิบัติงานในวันที่ ๒๘-๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๖ แต่ไม่ได้มาปฏิบัติงานในวันดังกล่าว โดยทั้งนี้คณะกรรมการสอบสวนฯ ได้มีหนังสือแจ้งขอกกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และได้แจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหามาให้ถ้อยคำชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา ตลอดจนนำพยานหลักฐานมา สืบแก้ข้อกล่าวหา โดยจัดส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ แต่ปรากฏว่าเมื่อพ้นกำหนด ๑๕ วัน ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้มาให้ถ้อยคำแก้ข้อกล่าวหาหรือจัดส่งเอกสารหลักฐานมาแต่อย่างใด โดยไปรษณีย์ตอบรับ ระบุชื่อผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้รับและผู้ถูกกล่าวหาได้ลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหาแล้วได้ส่งคืนให้กับ คณะกรรมการสอบสวน คณะกรรมการสอบสวนจึงได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง พบว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่มาปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๖ และนับแต่นั้นเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน โดยคณะกรรมการฯ เปิดโอกาสให้ ผู้ถูกกล่าวหาเข้าพบชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ไม่ได้เข้าพบคณะกรรมการเพื่อชี้แจงและแก้ข้อกล่าวหา และไม่เคยกลับ เข้ามาปฏิบัติราชการอีกแต่อย่างใด

คณะกรรมการสอบสวน พิจารณาข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ประกอบ พยานหลักฐานที่ปรากฏ เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง ฐานละทิ้ง หรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ตามข้อ ๔๙ (๖) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๗ วินัยและ การรักษาวินัย จึงมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นสมควรให้ไล่ออกจากราชการ ตามนัยข้อ ๔๘ (๔) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ซึ่งนายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาเห็นชอบด้วยความเห็นของคณะกรรมการดังกล่าว

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๓ พนักงานเทศบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ อย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า สิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

**๒. ประกาศ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง
ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม**

ข้อ ๔๙ การกระทำผิดดังต่อไปนี้ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน

ข้อ ๕๒ การพิจารณาเกี่ยวกับการรายงานตามข้อ ๕๐ และข้อ ๕๑ และการสั่งลงโทษ แบบคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ความเห็นคณะกรรมการ

คณะกรรมการพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามผลการสอบสวนประกอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๔๙ (๖) กำหนดให้การละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ประกอบกับตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรง ตามหนังสือที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ กำหนดให้ส่วนราชการถือปฏิบัติเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณี “การละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและ ไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” ซึ่งควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ประกอบข้อ ๔๘ แห่งประกาศดังกล่าว ดังนั้น จึงมีความเห็นว่าการสอบสวนและการพิจารณาลงโทษของนายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน เห็นควรไล่ออกจากราชการถูกต้อง และสอดคล้องกับแนวทางการลงโทษวินัยข้าราชการตามมติ ครม. ซึ่งแจ้งแนวทางตามหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ แล้ว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔. กรณีนายณัฐวุฒิ สมหวัง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน เทศบาลเมืองหัวหิน ถูกกล่าวหาว่าละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เทศบาลตั้งกรรมการสอบสวนแล้วเห็นควรไล่ออกจากราชการ นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นชอบด้วย

ข้อเท็จจริงจากการสอบสวน

เทศบาลเมืองหัวหิน ได้มีคำสั่งเทศบาลเมืองหัวหินที่ ๑๘๐๙/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน เพื่อสอบสวนนายณัฐวุฒิ สมหวัง (ผู้ถูกกล่าวหา) พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงาน สำนักปลัดเทศบาล ฝ่ายปกครอง งานรักษาความสงบ เทศบาลเมืองหัวหิน ไม่มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเห็นว่ามิเจตนาละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ผลการดำเนินการสืบสวนปรากฏว่าผู้ร้องได้ละทิ้งหน้าที่ราชการไปจริง และปัจจุบัน (ขณะสิ้นสุดการสืบสวนเมื่อ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘) ยังไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ และในการดำเนินการสอบสวนคณะกรรมการได้ทำหนังสือแจ้งและอธิบาย

ข้อกล่าวหาดังกล่าว และสรุปพยานหลักฐานตามขั้นตอนส่งให้แก่ผู้ถูกกล่าวหาเมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยจัดส่งไปยังที่อยู่ตามภูมิลำเนา และผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบเมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ และต่อมา คณะกรรมการสอบสวนได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และแจ้งให้มาให้อัยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนภายในวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘ โดยจัดส่งเอกสารทางไปรษณีย์ตอบรับไปยังที่อยู่ตามภูมิลำเนาเมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๘ และเมื่อถึงกำหนดวันให้อัยคำผู้ถูกกล่าวหาไม่เข้าพบและไม่แจ้งเหตุผลความจำเป็นให้คณะกรรมการสอบสวนทราบแต่อย่างใด ประกอบกับพฤติการณ์นี้ หลังจากจากการขาดราชการ ตั้งแต่วันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ จนถึงวันที่คณะกรรมการฯ ประชุมลงมติ (๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘) ผู้ถูกกล่าวหาไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย กรณีดังกล่าวจึงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

คณะกรรมการสอบสวน พิจารณาข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ประกอบพยานหลักฐานที่ปรากฏ เห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ตามข้อ ๔๙ (๖) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๗ วินัย และการรักษาวินัย จึงมีมติเป็นเอกฉันท์เห็นสมควรให้ไล่ออกจากราชการ ตามนัยข้อ ๔๘ (๔) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ซึ่งนายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน ในฐานะผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาเห็นชอบด้วยความเห็นของคณะกรรมการดังกล่าว

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๓ พนักงานเทศบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการ อย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า สิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๒. ประกาศ ก.ท.จ.ประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔๙ การกระทำผิดดังต่อไปนี้ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน

ข้อ ๕๒ การพิจารณาเกี่ยวกับการรายงานตามข้อ ๕๐ และข้อ ๕๑ และการสั่งลงโทษ แบบคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ความเห็นคณะกรรมการ

คณะกรรมการพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามผลการสอบสวนประกอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่าตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๔๙ (๖) กำหนดให้การละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ประกอบกับตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิด วินัยอย่างร้ายแรง ตามหนังสือที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ กำหนดให้ส่วนราชการถือปฏิบัติเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ในกรณี “การละทิ้งหน้าที่ราชการเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกเลย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง” ซึ่งควรลงโทษไล่ออกจากราชการ ประกอบข้อ ๔๘ แห่งประกาศดังกล่าว ดังนั้น จึงมีความเห็นว่าการสอบสวนและการพิจารณาลงโทษของนายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน เห็นควรไล่ออกจากราชการถูกต้องและสอดคล้องกับแนวทางการลงโทษวินัยข้าราชการตามมติ ครม. ซึ่งแจ้งแนวทางตามหนังสือ ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ แล้ว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๔.๑๒ เรื่อง พนักงานเทศบาลขออุทธรณ์มติ ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘

เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่องเดิม

ก.ท.จ.ปช. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ ได้พิจารณาผลการตรวจสอบข้อเท็จจริง กรณีนายสัญญา สายน้ำผึ้ง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล ได้ร้องเรียนเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการช่าง เทศบาลเมืองหัวหิน ว่ามีความไม่โปร่งใส ปกปิดการรับสมัคร ทำให้ผู้ร้องขาดโอกาสไม่ได้สมัครสอบคัดเลือกในตำแหน่งดังกล่าว โดยคณะกรรมการฯ ได้พิจารณารายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ที่เทศบาลเมืองหัวหินแต่งตั้งแล้วเห็นว่าเทศบาล โดยคณะกรรมการคัดเลือกได้ดำเนินการคัดเลือกผู้บริหารให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการช่างโดยชอบด้วยระเบียบ ก.ท.จ. แล้ว

ข้อเท็จจริง

นายสัญญา สายน้ำผึ้ง ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล ได้มีหนังสือขออุทธรณ์มติ ก.ท.จ. ดังกล่าวเนื่องจากเห็นว่าจากการตรวจสอบข้อเท็จจริงของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ยังไม่พบบ्यानเอกสารและพยานบุคคลอื่นที่สามารถพิสูจน์ ยืนยันได้ว่ามีเจตนาที่จะแจ้งให้กับตนเอง และผู้มีสิทธิสมัครสอบคนอื่นในเทศบาลเมืองหัวหิน ได้ทราบข่าวการประกาศรับสมัครสอบในตำแหน่งดังกล่าว โดยมีข้อเคลือบแคลงสงสัยบางกรณีจากการให้ถ้อยคำของพยานบุคคล ดังนี้

๑. กรณีนายณัฐพล วรธนะภูติ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ซึ่งได้ให้ถ้อยคำว่าได้โทรหาผู้ร้องหลายครั้ง คณะกรรมการได้ตรวจสอบการใช้โทรศัพท์หรือไม่ว่าโทรระบบใด และโทรหาผู้ร้องเบอร์อะไร หากปลัดเทศบาลแจ้งข่าวการรับสมัครให้ผู้ร้องทราบก่อนปิดรับสมัครซึ่งมีเวลาค่อนข้างมาก หรือสั่งให้ฝ่ายอำนวยการแจ้งเวียนหนังสือให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้ร้องมั่นใจว่าได้สมัครคัดเลือกอย่างแน่นอน

๒. กรณีนายสมบุรณ์ ภูพันธ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง นายไพฑูรย์ สุทธิบริบาล ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนโยธา และ นายโพยม รุจิรัฐสรวรงค์ ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนควบคุมการก่อสร้าง ผู้ร้องเห็นว่าการให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงไม่มีความน่าเชื่อถือเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากให้ถ้อยคำว่าทราบข่าวการรับสมัครจากพนักงานเทศบาล พุดกัน แต่จำไม่ได้ว่าใครพูด จึงเห็นว่าน่าจะเป็นการเตรียมการกันไว้ก่อน โดยมีหลักการกำหนดการให้ถ้อยคำ มีผู้กำกับและผู้เขียนบท การให้ถ้อยคำโดยบุคคลคนเดียวกันจึงไม่มีน้ำหนักน่าเชื่อถือแต่อย่างใด และสำหรับนายโพยม รุจิรัฐสรวรงค์ ซึ่งให้ถ้อยคำว่านอกจากทราบจากการพูดคุยกันแล้ว ได้เปิดเว็บไซต์ของเทศบาล และไปขอเอกสารจากงานการเจ้าหน้าที่ ถ้านายโพยม ฯ เปิดเว็บไซต์จริงและมีการลงประกาศก็สามารถส่งพิมพ์เอกสารมาได้ไม่จำเป็นต้องไปขอข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่แต่อย่างใด

๓. กรณีนางวรรณภา ประคำทอง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๕ ซึ่งให้ถ้อยคำว่าทราบเรื่องการรับสมัครแต่ไม่บอกข่าวให้ผู้ร้องทราบทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่หน้าห้องทำงานของผู้ร้อง โดยอ้างว่าเข้าใจว่าผู้ร้องทราบเรื่องแล้ว

๔. กรณีนางสาวศรีัญญา พิทักษ์ปิยวรรณ ตำแหน่งบุคลากร ๕ ซึ่งให้ถ้อยคำว่าเป็นผู้ทำหนังสือแจ้งเวียนไปยัง ก.ท.จ. ทุกจังหวัด ก.ท.จ. ประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แต่ไม่ได้แจ้งเวียนไปยังส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล เนื่องจากไม่ปรากฏว่ามีหลักเกณฑ์ใดที่กำหนดให้ต้องแจ้งส่วนราชการภายใน นอกเหนือจากการแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้ร้องขอทักท้วงการให้ถ้อยคำของนางสาวศรีัญญา พิทักษ์ปิยวรรณ ว่าต้องทำหนังสือแจ้งเวียนไปยังส่วนราชการของเทศบาลเพื่อประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเทศบาลทราบ ซึ่งการแจ้งเวียนนั้นเป็นที่ทราบกันโดยทั่วกันที่ปฏิบัติตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และเป็นวิธีการประชาสัมพันธ์ที่ดีที่สุดและมีหลักฐานยืนยันด้วย ซึ่งเมื่อครั้งมีการคัดเลือกตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๙ กับตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการและเผยแพร่วิชาการเทศบาลได้มีการแจ้งเวียน สำหรับการปิดประกาศคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้มีการตรวจสอบหรือไม่มีการปิดจริง และปิดตลอดการรับสมัคร ส่วนการลงประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ก็เช่นกันว่ามีหลักฐานยืนยันหรือไม่ และลงตลอดช่วงเวลาการรับสมัครจริงหรือไม่

๕. กรณีนางสาวเบญจวรรณ เมธาวิกุล ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ซึ่งให้ถ้อยคำว่าตนเองได้ปฏิบัติตามระเบียบ ขั้นตอนของกฎหมาย โดยปิดประกาศรับสมัครในที่เปิดเผยแจ้ง ก.ท.จ. ประจวบคีรีขันธ์ และ ก.ท.จ. ทุกจังหวัด คณะกรรมการได้ตรวจสอบหรือไม่มีการหลักฐานการปิดประกาศจริง และปิดตลอดช่วงเวลาการรับสมัคร และการที่คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าการที่นางสาวเบญจวรรณ ฯ จะนำความเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครไปบอกกล่าวหรือแจ้งพนักงานเทศบาลผู้ใดย่อมเป็นเรื่องเฉพาะตัวที่สามารถกระทำได้ และหากไม่นำไปบอกกล่าวก็เป็นเรื่องเฉพาะตัวเช่นกัน เฉกเช่นพนักงานเทศบาลรายอื่น ๆ ที่ทราบข่าวการรับสมัครในครั้งนี้ ที่จะนำความไปบอกกับผู้ใดก็ได้ ผู้ร้องเห็นว่าการที่ทั้งที่การปฏิบัติงานอยู่ห้องเดียวกันระยะเวลาเป็นเดือน เรื่องดังกล่าวเงียบสนิทไม่มีการแพร่พรายหรือบอกให้ผู้ร้องทราบเลย ผู้ร้องใช้คำว่า “บอก” มิได้ใช้คำว่า “แจ้ง” ซึ่งหมายถึงการพูดคุยกัน ดังนั้น ผู้ร้องจึงเห็นว่าการที่ นางสาวศรีัญญา พิทักษ์ปิยวรรณ และ นางสาวเบญจวรรณ เมธาวิกุล ซึ่งทราบดีว่าผู้ร้องมีคุณสมบัติครบถ้วน แต่ไม่พูดคุยหรือบอกกล่าวให้ผู้ร้องทราบ ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้มีเรื่องโกรธเคืองกัน ทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว จึงแสดงว่ามีเจตนาปกปิดและกีดกันไม่ให้ผู้ร้องทราบและไม่ได้รับสมัครคัดเลือก

จากรายละเอียดข้างต้น ผู้ร้องจึงเห็นว่ารายงานการตรวจสอบข้อเท็จจริงของ คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ไม่พบพยานหลักฐาน ทั้งพยานเอกสารและพยานบุคคลที่สามารถ พิสูจน์ ยืนยัน ได้ว่ามีเจตนาที่จะแจ้งให้ผู้ร้องและผู้มีสิทธิสมัครสอบคนอื่นในเทศบาลเมืองหัวหินทราบ ข้าราชการประจำรับสมัครในตำแหน่งดังกล่าว

ความเห็น

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้วเห็นว่า การพิจารณาผลการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงตามมติ ก.ท.จ. ข้างต้น ได้พิจารณาบนพื้นฐานการปฏิบัติ การสรรหาตำแหน่งผู้บริหารให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศหลักเกณฑ์ ก.ท.จ. ซึ่งประเด็นที่ผู้ร้องได้ขออุทธรณ์ให้ ก.ท.จ. พิจารณาว่าการส่งประกาศประชาสัมพันธ์ไปยัง ก.ท.จ. ทุกจังหวัด มีหลักฐานการส่งหรือไม่ การประกาศ ทางเว็บไซต์มีการลงประกาศจริงหรือไม่ การปิดประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร มีหลักฐาน การปิดประกาศหรือไม่ นั้น ก.ท.จ. ได้ตรวจสอบพยานหลักฐานจากผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วมี พยานหลักฐานยืนยันครบถ้วน

สำหรับประเด็นว่าปลัดเทศบาลได้มีการโทรศัพท์ไปหาผู้ร้องเพื่อแจ้งให้มาสมัคร และนางสาวเบญจวรรณ เมธาวิกุล ทำไม่ไม่บอกผู้ร้องทั้งที่ทำงานอยู่ห้องเดียวกันนั้น ก.ท.จ. พิจารณา แล้วเห็นว่าการบอกหรือไม่บอก ย่อมเป็นเรื่องส่วนตัวเฉพาะบุคคล ก.ท.จ. จึงได้มีมติว่าคณะกรรมการ คัดเลือกได้ดำเนินการคัดเลือกผู้บริหารให้ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการช่างโดยชอบด้วยระเบียบ ก.ท.จ. แล้ว

การพิจารณาของกรรมการ

ก.ท.จ. ได้พิจารณาหนังสือขออุทธรณ์ข้างต้นแล้วเห็นว่า เรื่องนี้มีที่มาจากผู้ร้องได้ มีหนังสือร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการช่าง ว่าไม่ดำเนินการตามระเบียบซึ่งอาจมีผลทำให้การดำเนินการคัดเลือกเป็นไปโดยไม่ชอบ ซึ่ง ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๘ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่เข้าลักษณะ เรื่องร้องทุกข์ตามประกาศ ก.ท.จ. จึงเป็นลักษณะการร้องเรียนทั่วไป จึงให้เทศบาลเมืองหัวหิน ได้ชี้แจงข้อมูล ในเบื้องต้น และให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมตามลำดับเพื่อประกอบการพิจารณาว่าตามที่ผู้ร้อง ได้ร้องเรียนมานั้นมีมูลหรือไม่ และเมื่อผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วเสร็จจะมีการรับฟังพยานหลักฐานที่ เกี่ยวข้องจนเป็นที่ยุติแล้วว่าการดำเนินการสรรหาชอบด้วยระเบียบแล้ว มติ ก.ท.จ. ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ จึงเป็นมติที่รับทราบผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงว่าการ ดำเนินการสรรหาดังกล่าวเป็นการดำเนินการที่ชอบด้วยระเบียบแล้ว มิได้มีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครองตาม กฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองไม่ การที่ผู้ร้องมีหนังสือขออุทธรณ์มติเข้ามาใหม่โดยมีข้อสังเกตที่เป็น ข้อเท็จจริงในการสอบสวนของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงว่าอาจดำเนินการไม่ครบถ้วนตาม ข้อกล่าวหาเพื่อให้ ก.ท.จ. ได้พิจารณาใหม่นั้น กรณีจึงไม่ใช่เป็นการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมาย วิธีพิจารณาทางปกครองเช่นกัน

ก.ท.จ. ได้นำข้อสังเกตของผู้ร้องมาพิจารณาแล้วเห็นว่า ตามประเด็นที่ผู้ร้อง ได้หยิบยกขึ้นมาเป็นข้อสังเกต คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ได้ตรวจสอบครบถ้วนแล้ว มี เอกสารหลักฐานยืนยันประกอบแบบสำนวนการสอบสวนในสิ่งที่เทศบาลโดยคณะกรรมการคัดเลือก ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย จึงเห็นว่าการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ข้อมูลที่เป็นที่ยุติเพียงพอในการ วินิจฉัยแล้ว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

ก.ท.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ข้อมูลอันเป็น พยานบุคคลและพยานเอกสารเป็นที่ยุติเพียงพอในการวินิจฉัยแล้ว จึงยืนยันมติเดิมในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ ว่าการดำเนินการสรรหาได้ปฏิบัติชอบด้วยระเบียบ ก.ท.จ. แล้ว

๔.๑๓ เรื่อง ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล

สำนักงาน ก.ท. แจ้งว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ออกประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในระบบแห่ง (Broadband)

โดยให้ ก.ท.จ. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ให้มีเนื้อหาสาระสำคัญเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด กรณี ก.ท.จ. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด ถือว่า ก.ท. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ประกาศใช้บังคับได้ กรณี ก.ท.จ. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขมีเนื้อหาแตกต่างจากที่ ก.ท.กำหนด ให้เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเห็นควรจัดทำประกาศหลักเกณฑ์โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด เพื่อแจ้งเทศบาลถือปฏิบัติต่อไป

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์โดยมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด

๔.๑๔ เรื่อง ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล

ตามที่ ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลที่ขอกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้กับพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ นั้น

คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลที่เข้ารับการประเมิน จำนวน ๘ เทศบาล เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยปรากฏผลการประเมิน ดังนี้

ลำดับที่	เทศบาล	ผลการประเมิน (๙๐ คะแนน)				สัดส่วนคะแนน Core Team (๑๐ คะแนน)	คะแนนรวม (๑๐๐)	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล ปี ๒๕๕๘ ที่ใช้ไปแล้ว (ร้อยละ)
		มิติที่ ๑ (๓๐)	มิติที่ ๒ (๒๕)	มิติที่ ๓ (๑๕)	มิติที่ ๔ (๒๐)			
๑.	ทม.หัวหิน	๒๐	๒๑.๑๕	๑๒	๑๘	๖	๗๗.๑๕	๒๒.๐๑
๒.	ทต.หนองพลับ	๑๙	๒๒.๐๐	๑๒	๑๖	๑๐	๗๙.๐๐	๒๘.๒๔
๓.	ทต.ปราณบุรี	๒๕	๒๑.๑๐	๑๓	๑๖	๑๐	๘๕.๑๐	๒๔.๖๓
๔.	ทต.ปากน้ำปราณ	๒๗	๒๐.๐๐	๑๓	๑๙	๖	๘๕.๐๐	๓๐.๓๑
๕.	ทต.ไร่เก่า	๑๘	๒๑.๗๕	๑๒	๑๙	๘	๗๘.๗๕	๒๙.๔๐
๖.	ทต.ไร่ใหม่	๒๑	๒๒.๕๐	๙	๑๘	๘	๗๘.๕๐	๒๐.๓๓
๗.	ทต.ทับสะแก	๒๑	๒๐.๘๐	๑๐	๑๖	๘	๗๕.๘๐	๓๕.๔๙
๘.	ทต.ร้อนทอง	๒๔	๒๑.๓๐	๑๑	๑๒	๘	๗๖.๓๕	๓๒.๒๒

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

(๑) เทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีผลการประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน ๗๕ คะแนนขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๒) เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้เทศบาลดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ประกอบด้วย

- นายกเทศมนตรี เป็นประธาน
- ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ
- หัวหน้าส่วนราชการต่างๆ เป็นกรรมการ

มีหน้าที่พิจารณาจัดสรรเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนดด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ พร้อมทั้ง ให้จัดทำบันทึกขออนุมัติการประชุมของคณะกรรมการและรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไว้เพื่อการตรวจสอบ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการช่วยพิจารณากลับกรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก/กองด้วยก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินนำวงเงินที่ได้มาพิจารณาจัดสรร ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใสโดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ทั้งนี้ จะต้องจ่ายไม่เกินกว่าอัตราที่กำหนดตามผลคะแนนประเมิน โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้

- ๑) กลุ่มพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่
 - กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๒ ขั้น
 - กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น
 - กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ๑ ขั้น
- ๒) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่
 - กลุ่มที่ ๑ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเด่น
 - กลุ่มที่ ๒ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีมาก
 - กลุ่มที่ ๓ ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดี
- ๓) กลุ่มพนักงานจ้างทั่วไป แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่
 - กลุ่มที่ ๑ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีเด่น
 - กลุ่มที่ ๒ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดีมาก
 - กลุ่มที่ ๓ ได้รับผลคะแนนการประเมินในระดับดี

๒.๒ อัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเกณฑ์ตามช่วง

คะแนน ดังนี้

ผลคะแนนประเมิน	อัตราการจ่าย
ตั้งแต่ ๗๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๘๕ คะแนน	ไม่เกิน ๐.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๘๕ คะแนน แต่ไม่ถึง ๙๕ คะแนน	ไม่เกิน ๑ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน
ตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป	ไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

ทั้งนี้ หากเทศบาลใดที่ได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจะต้องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

(๒) ให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ทั้งนี้ จะต้องจ่ายจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้ยืมใด และไม่ให้นำเงินสะสมมาจ่าย

ความเห็นของคณะกรรมการประเมิน

จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการในปีนี้ คณะกรรมการมีข้อสังเกตเกี่ยวกับการผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลในบางตัวชี้วัด ดังนี้

๑. ตัวชี้วัดเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า ซึ่งปรากฏว่าเทศบาลตำบลปรางบุรี และเทศบาลตำบลปากน้ำปราง สามารถประหยัดพลังงานไฟฟ้าได้ร้อยละ ๒ ขึ้นไป เมื่อเทียบกับเทศบาลอื่น ซึ่งไม่สามารถประหยัดได้ ถือว่าเป็นเทศบาลที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร แต่อย่างไรก็ตามคณะกรรมการได้ตั้งเป็นข้อสังเกตไว้เพื่อให้การบันทึกข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลได้บันทึกตามข้อเท็จจริงด้วย

๒. การประเมินตัวชี้วัดเกี่ยวกับการลดขั้นตอนการทำงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่มีความสอดคล้องกับการจัดทำคู่มือบริการประชาชนตาม พ.ร.บ. อำนาจความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ในเรื่องการมอบอำนาจ ซึ่งผลการประเมินมีข้อสังเกตว่าในการมอบอำนาจ เทศบาลบางเทศบาลไม่มีการระบุกิจกรรมที่ชัดเจนในการมอบอำนาจ แต่เป็นคำสั่งรวมนๆ นายกเทศมนตรีมอบให้รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทนงานของกองคลัง กองช่าง เป็นต้น ดังนั้น ในปีต่อไปในเรื่องการมอบอำนาจจึงควรแนะนำให้กำหนดกิจกรรมที่มอบอำนาจให้ชัดเจน

ฝ่ายเลขานุการ ตรวจสอบแล้วเทศบาลที่เข้ารับการประเมินผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดโดยได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๗๕ คะแนน จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งนี้ ให้เทศบาลกำหนดอัตราการจ่าย และวงเงินที่จ่ายให้ถูกต้อง กล่าวคือ นอกจากไม่เกินอัตราตามผลคะแนนประเมินแล้ว วงเงินต้องไม่เกินวงเงินที่ตั้งงบประมาณและกันไว้ และไม่เกินร้อยละ ๔๐ ที่กฎหมายกำหนดด้วย

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

๕.๑ เรื่อง ส่งเอกสารประกอบการประชุม ก.ท.จ. เดือนธันวาคม ๒๕๕๘

- ๕.๑.๑ เทศบาลตำบลหนองพลับ ขอปรับปรุงตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕ เลขที่ตำแหน่ง ๐๔-๐๒๑๒-๐๐๔ กองคลัง ให้สูงขึ้นถึงระดับ ๖ว เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม
- ๕.๑.๒ เทศบาลตำบลร่อนทอง ขอปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗) ตำแหน่ง ๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑ กองคลัง ให้สูงขึ้นถึงระดับ ๘ เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม

มติที่ประชุม

รับทราบ

๕.๒ เรื่อง การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบของกรรมการ ก.ท.จ.

เรื่องเดิม

ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบการมอบหมายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลรับผิดชอบตามสายงานและตามกลุ่มตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลมีมาตรฐานการพิจารณาในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันมีมาตรฐานเหมือนกัน โดยแบ่งกลุ่มตำแหน่งออกเป็น ๘ กลุ่ม ดังนี้

๑. ตำแหน่งสายงานนักบริหารงานเทศบาล ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล และรองปลัดเทศบาล ประกอบด้วย
 - ๑) นายสาย สวัสดิมงคล ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ๒) ปลัดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 - ๓) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๒. ตำแหน่งสายงานนักบริหารงานทั่วไป ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ได้แก่ กลุ่มงานปฏิบัติช่วยบริหารจัดการ กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ และตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ (บุคลากร, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน, เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร, เจ้าพนักงานเทศกิจ, และนักวิจัยจราจร) กลุ่มที่ ๔ (เจ้าหน้าที่พัฒนาการท่องเที่ยว, นักวิชาการประชาสัมพันธ์) และกลุ่มที่ ๕ (นิติกร) ตามบัญชีกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน ประกอบด้วย
 - ๑) นายวรพงษ์ พูลลาภ ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ๒) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 - ๓) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๓. ตำแหน่งสายงานนักบริหารงานคลัง ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ได้แก่ กลุ่มงานการเงินและการคลัง และสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ กลุ่มที่ ๒ (นักวิชาการคลัง, นักวิชาการเงินและบัญชี, นักวิชาการจัดเก็บรายได้, เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน, นักวิชาการพัสดุ) ตามบัญชีกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน ประกอบด้วย
 - ๑) นายสนั่น รักษาชัย ผู้ทรงคุณวุฒิ
 - ๒) คลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
 - ๓) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๔. ตำแหน่งสายงานนักบริหารงานช่าง นักบริหารงานช่างสุขาภิบาล นักบริหารงานประปา ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ได้แก่ กลุ่มงานช่าง กลุ่มงานประปา กลุ่มงานสวนสาธารณะ ตามบัญชีกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ได้แก่ วิศวกรโยธา สถาปนิก นักผังเมือง นักวิชาการเกษตร และ นักวิชาการสวนสาธารณะ ประกอบด้วย

- ๑) นายวิวัฒน์ โชคกิจการ ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ๒) ปลัดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๓) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๕. ตำแหน่งสายงานนักบริหารงานสาธารณสุข ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ได้แก่ กลุ่มงานสาธารณสุข กลุ่มงานเภสัช กลุ่มงานสัตวแพทย์ ตามบัญชีกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน และสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ และ ๔ ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ นักวิชาการสุขาภิบาล นักวิชาการควบคุมโรค นักวิชาการสุขศึกษา พยาบาลวิชาชีพ นายแพทย์ และทันตแพทย์ ประกอบด้วย

- ๑) นายพิทักษ์ สีมาพานิช ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ๒) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๓) คลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๖) ตำแหน่งสายงานนักบริหารงานการศึกษา ตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ ได้แก่ กลุ่มงานเยาวชนและงานห้องสมุด(ยกเว้นเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน และเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน) และสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ กลุ่มงานที่ ๖ (สันตนาการ,สารวัตรนักเรียน, นักวิชาการศึกษา,บรรณารักษ์) ตามบัญชีกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ประกอบด้วย

- ๑) นายณัฐวุฒิ สมบูรณ์อยู่กมล ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ๒) สำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๓) คลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๗. ตำแหน่งสายงานนักบริหารงานสวัสดิการสังคม กลุ่มงานเยาวชนและงานห้องสมุด (เฉพาะตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน) สายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ กลุ่มงานที่ ๓ ตามบัญชีกำหนดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน ประกอบด้วย

- ๑) นายสาย สวัสดิมงคล ผู้ทรงคุณวุฒิ
- ๒) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- ๓) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๘. สำหรับตำแหน่งอื่นนอกเหนือจากที่กำหนด ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณามอบหมายเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากหลังจากที่ได้ปฏิบัติมาในระยะเวลาหนึ่งแล้วพบว่ามีปัญหาในทางปฏิบัติ กล่าวคือ ความไม่สะดวกในการเดินทางทั้งของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนส่วนราชการ และเทศบาล เช่น เทศบาลที่อยู่ทางทิศเหนือ ต้องเดินทางไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ทางทิศใต้ ลงนามหนังสือเชิญประชุม ลงนามประกาศรับสมัคร และผู้ทรงคุณวุฒิต้องเดินทางไกล

เพื่อให้การติดต่อประสานงานมีความสะดวกเพิ่มมากขึ้น นายสาย สวัสดิมงคล ผู้ทรงคุณวุฒิ จึงได้เสนอความเห็นขอให้กลับไปแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ทรงคุณวุฒิโดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่เหมือนเช่นเดิมก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การพิจารณาของที่ประชุม

ที่ประชุมได้มีการพิจารณาข้อดีข้อเสียกันอย่างรอบด้านแล้ว จึงมีมติมอบหมายให้ผู้ทรงคุณวุฒิรับผิดชอบโดยแบ่งเป็นเขตพื้นที่ ทั้งนี้ในกรณีที่ประกาศหลักเกณฑ์กำหนดว่าในการดำเนินการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่ประกาศหลักเกณฑ์กำหนดให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ที่ ก.ท.จ. คัดเลือกเป็นประธาน หากเทศบาลที่ดำเนินการได้ดำเนินการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. ครั้งนี้แล้ว ให้ถือว่า ก.ท.จ. ได้คัดเลือกและเห็นชอบแล้ว สำหรับกรณีหลักเกณฑ์กำหนดถึงผู้แทนส่วนราชการ ให้เทศบาลพิจารณาจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่จะดำเนินการก่อนพิจารณาแต่งตั้งจากส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลใน ก.ท.จ. โดยให้มอบหมายผู้ทรงคุณวุฒิรับผิดชอบเขตพื้นที่ให้มีผลตั้งแต่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. อำเภอหัวหินและอำเภอสามร้อยยอด ประกอบด้วย เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลตำบลหนองพลับและเทศบาลตำบลไร่เก่า
- นายณัฐวุฒิ สมบูรณ์อยู่กมล
๒. อำเภอปราณบุรี ประกอบด้วย เทศบาลตำบลปราณบุรี เทศบาลตำบลปากน้ำปราณและเทศบาลตำบลเขาน้อย
- นายสาย สวัสดิมงคล
๓. อำเภอกุยบุรีและอำเภอทับสะแก ประกอบด้วย เทศบาลตำบลกุยบุรี เทศบาลตำบลไร่ใหม่และเทศบาลตำบลทับสะแก
- นายวิวัฒน์ โชคดีกิจการ
๔. อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลตำบลคลองวาฬและเทศบาลตำบล กม.5
- นายพิทักษ์ สี่มาพานิช
๕. อำเภอบางสะพาน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลร้อนทองและเทศบาลตำบลกำเนิดนพคุณ
- นายวรพงษ์ พูลลาภ
๖. อำเภอบางสะพานและอำเภอบางสะพานน้อย ประกอบด้วย เทศบาลตำบลบ้านกรูด และเทศบาลตำบลบางสะพานน้อย
- นายสนั่น รักษาชัย

มติที่ประชุม เห็นชอบการมอบหมายพื้นที่รับผิดชอบให้ผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ

ปิดประชุม เวลา ๑๖.๒๐ น.

(ลงชื่อ) เนาวรัตน์ สิงห์เล็ก ผู้จดยางงานการประชุม

(นางเนาวรัตน์ สิงห์เล็ก)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

(ลงชื่อ) ศราวุธ อินทะเสม ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายศราวุธ อินทะเสม)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น