

รายงานการประชุม ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา

ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๐

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ห้องประชุมสุนทรพิพิธ (ห้องประชุม ๓ ชั้น ๓) ศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา

.....

**รายชื่อผู้มาประชุม**

๑. นายกิตติพันธ์	โรจนชีวะ	รองผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา	รักษาราชการแทน	ประธานกรรมการ
		ผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา		
๒. นางสาวประเทืองทิพย์	ธีระเวชเจริญชัย	คลังจังหวัดฉะเชิงเทรา		กรรมการ
๓. นายจักรพันธ์	ตระการศาสตร์	แทนพัฒนาการจังหวัดฉะเชิงเทรา		กรรมการ
๔. นายเกียรติดำรงค์	สังคมศิลป์	แทนปลัดจังหวัดฉะเชิงเทรา		กรรมการ
๕. นางสาวอสิตรา	รัตตะมณี	แทนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดฉะเชิงเทรา		กรรมการ
๖. นายธรรมรงค์	เกรียงไกรศักดิ์	แทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา		กรรมการ
๗. นายนิกร	จันธรรมาพิทักษ์	นายกเทศมนตรีตำบลพนมสารคาม		กรรมการ
๘. นายสุรินทร์	จันทบูรณ์	ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม		กรรมการ
๙. ว่าที่พันตรีไพรัตน์	สินเจริญ	ปลัดเทศบาลตำบลบางขนาก		กรรมการ
๑๐. นายยรรยง	กุลละวณิชย์	ประธานสภาเทศบาลตำบลลาดขวาง		กรรมการ
๑๑. นายวิชัย	ลีละกุลเกียรติชัย	ประธานสภาเทศบาลตำบลบางคล้า		กรรมการ
๑๒. นายสุขสันต์	วนะภูติ	ผู้ทรงคุณวุฒิ		กรรมการ
๑๓. นายชวลิต	บุญปาน	ผู้ทรงคุณวุฒิ		กรรมการ
๑๔. นายเพียว	บุญสร้าง	ผู้ทรงคุณวุฒิ		กรรมการ
๑๕. นายทวี	ไพชยนต์วิจิตร	ผู้ทรงคุณวุฒิ		กรรมการ
๑๖. นางสาวพริ้มเพรา	เสงี่ยมเนตร	ผู้ทรงคุณวุฒิ		กรรมการ
๑๗. นายกฤษฎา	ปัญญาอินทร์	แทนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา		เลขานุการ
๑๘. นางมาทยา	ศรีสุข	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	
๑๙. นางสาวพรทิพย์	มงคลวัจน์	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	

**รายชื่อผู้ไม่มาประชุม**

๑. นายกลยุทธ์	ฉายแสง	นายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทรา	ติตราชการ
๒. นายพิษณุวัตร	วรรณะกุล	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ติตราชการ

**เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.**

โดย นายกิตติพันธ์ โรจนชีวะ รองผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทราทำหน้าที่ประธานการประชุม เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ประธานการประชุมดำเนินการตามระเบียบวาระดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

มติที่ประชุม -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

ประธาน ให้เลขานุการชี้แจง

เลขานุการ

ตามที่ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา ได้ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ณ ห้องประชุมสุนทรพิพิธ (ห้องประชุม ๓ ชั้น ๓) ศาลากลางจังหวัดฉะเชิงเทรา นั้น รายงานการประชุมดังกล่าวได้จัดส่งให้กรรมการพิจารณาและตรวจสอบแก้ไขเป็นการล่วงหน้าแล้ว โดยขอให้แก้ไขและส่งกลับคืนให้ฝ่ายเลขานุการ ซึ่งปรากฏว่าไม่มีท่านผู้ใดแจ้งขอแก้ไขรายงานการประชุมแต่อย่างใด

จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุม ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

ระเบียบวาระที่ ๓  
 ระเบียบวาระที่ ๓.๑  
 ประธาน  
 เลขานุการ

เรื่อง เพื่อทราบ

เรื่อง การรายงานเกี่ยวกับพนักงานจ้างทั่วไป

ให้เลขานุการ ชี้แจง

ด้วยเทศบาลได้รายงานเกี่ยวกับพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

๑. การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ แห่ง ๑๔ ราย
๒. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนใหม่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง (จ้างแทน)

จำนวน ๔ แห่ง ๘ ราย

๓. การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนเดิม (การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างทั่วไปคนเดิม) จำนวน ๑ แห่ง ๒๕๔ ราย

ดังมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ

### ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่านโยบาย แผนงานหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๓)ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับ ดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งจ้าง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาลตามประกาศ ก.ท.จ.โดยอนุโลม

๒. มติ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๗ เห็นชอบเป็นหลักการให้เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้ง และพิจารณาให้พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบก่อนทุกครั้ง ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑) การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาจ้าง

๒) การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานจ้างทั่วไป เนื่องจากการลาออกจากการเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

๓) การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนเดิม (การต่อสัญญาจ้าง

พนักงานจ้างทั่วไปคนเดิม)

๔) การแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนใหม่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ฯลฯ  
และเมื่อดำเนินการแล้วให้รายงาน ก.ท.จ. พิจารณาตรวจสอบ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๐ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ กำหนดกรณีหากเทศบาลเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.ท.จ. หลังวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงก็ตาม ซึ่งเป็นขั้นตอนทางธุรการ ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๕๘๑ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๙)

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๓ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ กำหนดข้อยกเว้นการต่อสัญญาจ้างในปีแรกที่มีการจ้างให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๑ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี จะต้องเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างผู้นั้นให้ ก.ท.จ. พิจารณา เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์ โดยพิจารณาถึงข้อเท็จจริงตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้างต่อไป

#### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ได้ตรวจสอบการรายงานเกี่ยวกับพนักงานจ้างทั่วไปดังกล่าวแล้ว เป็นไปตามมติ ก.ท.จ. ฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๔/๒๕๔๗ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๔๗ และประกาศหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนดแล้ว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบ บวาระที่ ๓.๒  
 ประธาน  
 เลขานุการ

เรื่อง รายงานการสิ้นสุดสัญญาจ้างของพนักงานจ้างทั่วไป  
 ให้เลขานุการ ชี้แจง

ด้วยเทศบาลตำบลบางปะกงพรหมเทพรังสรรค์รายงานการสิ้นสุดสัญญาจ้าง (อายุครบ ๖๐ ปี)  
 ของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ราย รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ

#### ข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง  
 ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗

ข้อ ๔ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะ  
 ต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน ๖๐ ปี เว้นแต่พนักงานจ้าง  
 ผู้เชี่ยวชาญพิเศษอายุไม่เกิน ๗๐ ปี

ข้อ ๕๔ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) พนักงานจ้างขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ฯลฯ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓.๓

ประธาน

เลขานุการ

เรื่อง รายงานผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๒)

ให้เลขานุการ ชี้แจง

#### เรื่องเดิม

ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติรับทราบการรายงานผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๒ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) ของเทศบาลจำนวน ๒๙ แห่ง คงเหลือ ๕ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลหอมศีล เทศบาลตำบลพนมสารคาม เทศบาลตำบลบางสมัคร เทศบาลตำบลบางวัว และเทศบาลตำบลพินพา รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ

#### ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลหอมศีลและเทศบาลตำบลพนมสารคามได้รายงานผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๒ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) เสนอ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เพื่อทราบ

#### ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๓๘๖ เมื่อเทศบาลได้มีคำสั่งหรือประกาศเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล หรือตามที่กำหนดในประกาศนี้ มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

(๓) การสั่งให้ได้รับรับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ การได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น และการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ฯลฯ

ให้เทศบาลที่ออกคำสั่งหรือประกาศดังกล่าวรายงานไปยัง ก.ท.จ. ตรวจสอบความถูกต้อง

๒. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๔ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล ให้ถือปฏิบัติตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔ และระเบียบของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยอนุโลม

ข้อ ๕ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลตามข้อ ๔ หมายความว่า ดังนี้

“โควตา” หมายความว่า ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

“วงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน” หมายความว่า จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

๓. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๓๔๖ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๔๖ เรื่อง การกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำวงเงินที่ได้ใช้เลื่อนขึ้นเงินเดือนไปแล้วในครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑ เมษายน มาหักออกก่อน

๕. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๘๙ ลงวันที่ ๑๖ พ.ย. ๒๕๔๙

(๑) การคำนวณโควตาเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานให้ถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกันกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม ตามนัยประกาศ ก.อบต. เรื่อง การกำหนดโควตาและวงเงินการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๔๖ โดยจำนวนผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนรวมทั้งปี ๒.๐ ชั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ได้ตรวจสอบรายงานผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ (ครั้งที่ ๒ ระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) ของเทศบาลตำบลหอมศีลและเทศบาลตำบลพนมสารคามแล้วเห็นว่าเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด สำหรับที่เหลืออีก ๓ แห่ง คือ เทศบาลตำบลบางสมัคร เทศบาลตำบลบางวัว และเทศบาลตำบลพิมพา จะติดตามให้มีการรายงานโดยเร็วต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๓.๔  
ประธาน  
เลขานุการ

เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐  
ให้เลขานุการ ชี้แจง

สำนักงาน ก.ท. แจ้งว่า ก.ท. ได้ประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ จะมีหนังสือแจ้งมติให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบอีกครั้ง จำนวน ๘ เรื่อง ดังนี้

๑. รายงานผลการดำเนินการสรรหาข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงาน  
ผู้บริหาร

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการใน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

๓. ขอความเห็นชอบให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นคัดเลือกมหาวิทยาลัย  
ดำเนินการสอบพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร

๔. การจัดโครงการ/โครงการประกอบหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น

๕. การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง/วิทยฐานะ และการประเมินผลงานเพื่อให้ได้รับ  
หรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ท้องถิ่น สายงานการสอน

๖. การปรับระดับตำแหน่งปลัดเทศบาลตามโครงสร้างเทศบาลประเภทสามัญ

๗. การปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์  
ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

๘. การดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาล กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช.  
แต่งตั้งคณะกรรมการไต่สวนเกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

รับทราบ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓.๕  
ประธาน  
เลขานุการ

เรื่อง แจ้งผลคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด  
ให้เลขานุการ ชี้แจง

ด้วยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้งว่า ศาลปกครองอุบลราชธานีได้มีหมาย แจ้งคำสั่งบังคับถึงกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกรณีศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษา ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๖ ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ฟ้องคดี เป็นเงินจำนวน ๖๙,๕๖๔.๔๓ บาท พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๗.๕ ต่อปีของต้นเงิน จำนวน ๖๘,๘๐๐ บาท นับถัดจากวันฟ้องคดีเป็นต้นไปจนกว่าจะชำระเสร็จเนื่องจาก ศาลปกครองสูงสุดพิจารณาเห็นว่า การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดสระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๑ และคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๓ ตามที่กำหนดในมาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นการปฏิบัติหน้าที่ในภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น ผู้ถูกฟ้องคดี ที่ ๖ และเมื่อการกระทำของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด สระบุรี (ก.ท.จ.สระบุรี) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด อุบลราชธานี (ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี) ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๓ เป็นการกระทำละเมิดต่อ ผู้ฟ้องคดี กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๖ ในฐานะหน่วยงานเจ้าของภารกิจ จึงต้องรับผิดชอบผู้ฟ้องคดีในผลของการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อเป็นการป้องกัน ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วน ท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงขอความร่วมมือผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะประธานคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับของ ทางราชการโดยเคร่งครัด รวมทั้งพึงระมัดระวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี ไม่เกิดความเสียหายต่อทางราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพราะหากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัด (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) เป็นการกระทำละเมิด ตามมาตรา ๔๒๐ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้ชดใช้ค่าเสียหายให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องแล้ว จะต้องมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙ เพื่อหาตัวผู้ที่ต้องรับผิดชอบในกรณีดังกล่าวรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔  
 ระเบียบวาระที่ ๔.๑  
 ประธาน  
 เลขานุการ

เพื่อพิจารณา  
 เรื่อง การโอนพนักงานเทศบาล  
 ให้เลขานุการชี้แจง

**เทศบาลตำบลบางวัวควนรักษ์ อำเภอบางปะกง** ขอความเห็นชอบให้โอน  
 นางสาวณัฐจิตกานต์ คูศิริณัฐบริรักษ์ ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ โรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบล  
 บางวัวควนรักษ์ ไปดำรงตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๓๐๔๘๒-๒ โรงเรียนเทศบาล  
 วัดบางมะเฟือง เทศบาลตำบลสนามชัยเขต อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ

#### ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน  
 บุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๑๗๐ การโอนพนักงานเทศบาล ตามที่กำหนดในหมวดนี้ให้นายกเทศมนตรี  
 มีคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้  
 สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือก ตามข้อ ๑๕๒ และ ข้อ ๑๕๓ หรือตำแหน่งที่ ก.ท.จ.  
 มีมติให้ความเห็นชอบให้รับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ตามข้อ ๑๕๙ ข้อ ๑๖๗ ข้อ ๑๖๘  
 และข้อ ๑๖๙ ให้นายกเทศมนตรีของเทศบาลสังกัดเดิมมีคำสั่งให้พนักงานเทศบาลผู้นั้น  
 พ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้กำหนดวันที่ในคำสั่งรับโอนและคำสั่ง ให้พ้นจากตำแหน่ง  
 ให้มีผลในวันเดียวกัน

การสั่งการโอนพนักงานเทศบาล และการสั่งให้พนักงานเทศบาลพ้นจากตำแหน่ง  
 ตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒ ลงวันที่  
 ๓ มีนาคม ๒๕๖๐ แจ้งคำสั่งแจ้งการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ  
 ที่ ๘/๒๕๖๐ กำหนดให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เข้ามาทำหน้าที่เฉพาะ

๒.๑ กระบวนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๒ กระบวนการคัดเลือกและสอบคัดเลือกในตำแหน่งประเภทอำนวยการ  
 ท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

๒.๓ การโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเท่านั้น

สำหรับกระบวนการอื่น เช่น การโอนในตำแหน่งและระดับเดียวกัน การสอบ  
 คัดเลือกเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ การจัดตั้งส่วนราชการและอื่นๆ  
 ยังคงเป็นไปตามความต้องการและเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้วเห็นว่า การโอนของพนักงานเทศบาลดังกล่าว  
 เป็นไปโดยความสมัครใจของผู้จะขอโอนและได้รับความยินยอมจากนายกเทศมนตรี  
 ของเทศบาลที่เกี่ยวข้องแล้ว ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด จึงควรเห็นชอบ  
 การโอนได้ตามที่เทศบาลเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔.๒  
ประธาน  
เลขานุการ

เรื่อง การโอนพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น  
ให้เลขานุการชี้แจง

๑. เทศบาลตำบลนครเมืองเขต อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา ได้รายงานขอความเห็นชอบให้โอน นายจรพล มั่งมีสุข ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ไปดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) องค์การบริหารส่วนตำบล ช่างสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

๒. เทศบาลตำบลลาดขวาง อำเภอบ้านโพธิ์ ได้รายงานขอความเห็นชอบให้โอน นายชรัณฉัตร อ้นเกษม ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ไปดำรงตำแหน่ง นักพัฒนา ชุมชนชำนาญการ องค์การบริหารส่วนตำบลคอกกระบือ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัด สมุทรสาคร

๓. เทศบาลตำบลแสนภูตาช อำเภอบ้านโพธิ์ ได้รายงานขอความเห็นชอบให้โอน นางอมรรัตน์ โพธิ์สำนัก ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ไปดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) องค์การบริหารส่วน ตำบลเขาหิน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

๔. เทศบาลตำบลบางปะกงพรหมเทพรังสรรค์ อำเภอบางปะกง ได้รายงานขอความเห็นชอบให้โอน จำสับเอกครรชิต สหยา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วน ตำบลท่ากระดาน อำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ

#### ข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๑๗๐ ทวิ กรณีการโอนพนักงานเทศบาลเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นประเภทอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เมื่อเทศบาลได้รับแจ้งการรับโอนพนักงาน เทศบาลผู้นั้นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่นให้นายกเทศมนตรี รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อขอความเห็นชอบให้พ้นจากตำแหน่ง โดยกำหนดวันออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกันกับคำสั่งการรับโอน เมื่อมีคำสั่ง รับโอนแล้วให้นายกเทศมนตรีรายงานให้ ก.ท.จ. ทราบ

#### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีการโอนพนักงานเทศบาลดังกล่าวเป็นไป โดยความสมัครใจของผู้ขอโอนและได้รับความยินยอมจากเทศบาลต้นสังกัดและ หน่วยงานที่จะรับโอนแล้ว ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด จึงควรเห็นชอบ ให้โอนได้ตามที่เทศบาลเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔.๓  
ประธาน  
เลขานุการ

เรื่อง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล  
ให้เลขานุการชี้แจง

**เทศบาลตำบลบางคล้า อำเภอบางคล้า** ขอความเห็นชอบรับโอน

นางสาวกัญญาภัค บุตรสาสิทธิ์ ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ. ๑ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงน้อย อำเภอราชสาส์น จังหวัดฉะเชิงเทรา มาดำรงตำแหน่ง ครู อันดับ คศ. ๑ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒๘๑๒-๒ โรงเรียนเทศบาล ๑ วัดแจ้ง

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ

#### **ข้อกฎหมาย**

ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๑๗๒ ในกรณีเทศบาลมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการเทศบาลอาจขอรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญ ที่มีความประสงค์จะขอโอนมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้เทศบาลเสนอ ก.ท.จ. โดยให้ชี้แจงเหตุผล ความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอนและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อ ก.ท.จ.ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกเทศมนตรีสั่งรับโอน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาลส่วนจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้กำหนด แต่จะต้องไม่สูงกว่าพนักงานเทศบาลที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญในระดับเดียวกัน

ข้อ ๑๗๔ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(๒) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

ฯลฯ

การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ. นั้น ขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ.นั้น ขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

#### **ข้อพิจารณา**

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้ว เห็นว่า การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นดังกล่าว เป็นไปโดยความสมัครใจของผู้จะขอโอนและหน่วยงานที่จะให้โอนและเทศบาลที่จะรับโอนได้ให้ความยินยอมแล้ว ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่กำหนด จึงเห็นควรให้รับโอนได้

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบตามที่เสนอ

**มติที่ประชุม**

ระเบียบวาระที่ ๔.๔  
ประธาน  
เลขานุการ

## เรื่อง พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการ

ให้เลขานุการชี้แจง

ด้วยเทศบาลได้รายงานขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ ดังนี้

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| ๑. เทศบาลตำบลบ้านช่อง | จำนวน ๑ ราย |
| ๒. เทศบาลตำบลบางสมัคร | จำนวน ๑ ราย |

### ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศ ก.ท.จ.โดยอนุโลม

๒. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญตามแบบ ลก.๑ ท้ายหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ เพื่อให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๓. หนังสือจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ ฉช ๐๐๓๗.๒/๑๗๕๑ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๔ ก.ท.จ. มีมติให้เทศบาลทุกแห่งถือปฏิบัติในการรายงานขอความเห็นชอบให้ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการโดยไม่ให้มีผลย้อนหลังเว้นแต่มีกรณี เหตุผลความจำเป็นอย่างยั้งให้ชี้แจงสาเหตุการลาออกเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย

### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการได้ตรวจสอบการขอลาออกของพนักงานจ้างตามภารกิจดังกล่าวแล้ว เป็นไปโดยความสมัครใจและมีเหตุผลความจำเป็นจริง จึงเห็นควรให้ลาออกได้ตั้งแต่วันที่ ขอลาออก

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔.๕  
ประธาน  
เลขานุการ

## เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้เลขานุการ ชี้แจง

ด้วยเทศบาลรายงานขอความเห็นชอบ ดังนี้

๑. การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (กรณีจ้างครั้งแรก)

๑.๑ เทศบาลตำบลบางคล้า จำนวน ๒ ราย

๑.๒ เทศบาลตำบลวังเย็น จำนวน ๑ ราย

๒. การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ

๒.๑ เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จำนวน ๕๒ ราย

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ

### ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๖ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานจ้าง ตามข้อ ๕ ให้เป็นไปดังนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งของพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็น งานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็น การเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ข้อ ๙ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลก่อน จึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ พิเศษให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกิน คราวละหนึ่งปีหรือตามโครงการที่มีการกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้....

ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เทศบาล ดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถ ดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่านโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้าง ปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มี หลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๓)ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการ พิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับ ดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งจ้าง โดยจะต้องได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๐ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ กำหนดกรณีหากเทศบาลเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างให้ ก.ท.จ. หลังวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่าพนักงานจ้างผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องมาโดยตลอด ถึงแม้ว่าสัญญาจ้างจะสิ้นสุดลงก็ตาม ซึ่งเป็นขั้นตอนทางธุรการ ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา ๕๘๑ ของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๙)

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. และ ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๓ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ กำหนดข้อยกเว้นการต่อสัญญาจ้างในปีแรกที่มีการจ้างให้พิจารณาผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๑ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี จะต้องเสนอเรื่องต่อสัญญาจ้างผู้นั้นให้ ก.ท.จ.พิจารณา เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประโยชน์ โดยพิจารณาถึงข้อเท็จจริงตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้างต่อไป

### **ข้อพิจารณา**

ฝ่ายเลขานุการ ได้ตรวจสอบแล้วเห็นว่า การดำเนินการขอจ้างพนักงานจ้าง และการต่อสัญญาจ้างเพื่อเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดและผู้ทีเทศบาลจะจ้างมีคุณสมบัติครบถ้วนจึงเห็นควรให้เทศบาลจ้างได้

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

**มติที่ประชุม**

เห็นชอบตามที่เสนอ



ระเบียบวาระที่ ๔.๖  
 ประธาน  
 เลขานุการ

เรื่อง การประเมินพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)  
 ให้เลขานุการ ชี้แจง

๑. เทศบาลตำบลบ้านช่อง อำเภอพนมสารคาม ได้รายงานขอความเห็นชอบ การประเมินพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ราย - นายทรงศักดิ์ เนื่องวรรณ ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) เพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)
๒. เทศบาลตำบลบางวัวฉนวนราษฎร์ อำเภอบางคล้า ได้รายงานขอความเห็นชอบ การประเมินพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๒.๑ นางเพ็ญ พัฒนารักษ์ ตำแหน่ง แม่ครัว (พนักงานจ้างทั่วไป) เพื่อคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่ง แม่ครัว (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)

๒.๒ นางสาวสิทธิิ์ แดงแขก ตำแหน่ง แม่ครัว (พนักงานจ้างทั่วไป) เพื่อคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่ง แม่ครัว (พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ)

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ

#### ข้อระเบียบ/กฎหมาย

หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ แจ้งมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เห็นชอบกำหนดให้ลักษณะงานของ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรอง การทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่ เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้

#### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ได้ตรวจสอบแล้วปรากฏว่า เทศบาลตำบลบ้านช่องและเทศบาล ตำบลบางวัวฉนวนราษฎร์มีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) วางกำหนดรับรองไว้แล้ว ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และได้ดำเนินการประเมินบุคคลเป็นไปตามมติที่ ก.ท.กำหนด ดังนั้น จึงควรเห็นชอบการประเมินพนักงานจ้างทั่วไปเพื่อคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ดังกล่าวได้ตามที่เทศบาลเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔.๗  
ประธาน  
เลขานุการ

เรื่อง ขอความเห็นชอบการใช้อำนาจปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล  
ให้เลขานุการ ชี้แจง

เทศบาลตำบลพิมพา อำเภอบางปะกง โดยปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่  
นายกเทศมนตรีตำบลพิมพาขอความเห็นชอบการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น  
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามประกาศ คสช. ฉบับที่ ๘๕ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗  
เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งนิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓

#### ข้อระเบียบ/กฎหมาย

ประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ฉบับที่ ๘๕ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗  
เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ข้อ ๑๑ ในกรณี  
ที่ผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่  
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเรื่องใด  
เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่  
ตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล  
แล้วแต่กรณีก่อน

#### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้ว ควรเห็นชอบให้ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่  
นายกเทศมนตรีตำบลพิมพาใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ในการข้อกำหนดตำแหน่ง  
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งและ  
ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งฯ ทำความเห็นเสนอ ก.ท.จ.พิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔.๘

เรื่อง ผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ประธาน

ให้เลขานุการ ชี้แจง

เลขานุการ

**ข้อเท็จจริง**

๑. เทศบาล จำนวน ๕ แห่ง ได้รายงานการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐) เพื่อเสนอต่อ ก.ท.จ. พิจารณาดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ. ฉะเชิงเทรา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘

๒. ก.ท.จ. ฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อทำหน้าที่ในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลฯ และรายงานผลการประเมินให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ประกอบด้วย

๑. นางสาวพริ้มเพรา เสี่ยงมเนตร ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานอนุกรรมการ
๒. ว่าที่พันตรีไพรัตน์ สีนเจริญ ปลัดเทศบาลตำบลบางขนาก เป็นอนุกรรมการ
๓. คลังจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นอนุกรรมการ
๔. ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ฉะเชิงเทรา เป็นอนุกรรมการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทราหรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

**ประกาศ/ระเบียบ/หนังสือสั่งการ**

ประกาศ ก.ท.จ. ฉะเชิงเทรา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘

๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

ฯลฯ

- ๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

ฯลฯ

(๓) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ มีคะแนนทั้งหมด จำนวน ๑๐๐ คะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ส่วนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด จำนวน ๙๐ คะแนน แบ่งเป็น

- |  |                |
|--|----------------|
| - มิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผล         | คะแนน ๓๐ คะแนน |
| - มิติที่ ๒ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ | คะแนน ๒๕ คะแนน |
| - มิติที่ ๓ มิติด้านประสิทธิภาพ        | คะแนน ๑๕ คะแนน |
| - มิติที่ ๔ มิติด้านการพัฒนาองค์กร     | คะแนน ๒๐ คะแนน |

๒) ส่วนที่ ๒ คะแนนสัดส่วนของผลคะแนนการประเมินมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ (Core Team) ของทุกด้านรวมกัน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน โดยให้ได้รับคะแนนประเมินตามสัดส่วน ดังนี้

ผลคะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดี	คะแนนที่ได้
มากกว่า ๘๐ คะแนนขึ้นไป	๑๐
มากกว่า ๗๕ - ๘๐ คะแนน	๘
มากกว่า ๗๐ - ๗๕ คะแนน	๖
มากกว่า ๖๕ - ๗๐ คะแนน	๔
ตั้งแต่ ๖๐ - ๖๕ คะแนน	๒
ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน	๐

(๔) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๑) ให้เทศบาลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป

๒) ให้เทศบาลจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการตามมิติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับพนักงานเทศบาล

๓) ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแบบแสดงค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในปีที่ขอรับการประเมิน เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการที่แต่งตั้งไปทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔) ให้อนุกรรมการประเมินออกตรวจและประเมินผลการปฏิบัติราชการพร้อมรายงานผลการตรวจประเมิน และเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

๒. การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๒.๑ หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน

(๑) เทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีผลการประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน ๗๕ คะแนนขึ้นไป จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

ฯลฯ

๒.๒ อัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

(๑) การจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ แบ่งเกณฑ์ตามช่วงคะแนน ดังนี้

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

### ข้อพิจารณา

คณะอนุกรรมการประเมินฯ ได้ออกตรวจประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่เทศบาลเสนอแล้ว เมื่อวันที่ ๑๒ และ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๐ โดยเทศบาลทั้ง ๕ แห่ง มีคุณสมบัติครบถ้วนและ “ผ่านการประเมิน” ตั้งแต่ระดับคะแนน ๗๕ คะแนนขึ้นไป ที่สมควรมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ รายละเอียดตามตารางคะแนนในแต่ละตัวชี้วัดแนบท้ายวาระ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียนวาระที่ ๔.๙

ประธาน

เลขานุการ

เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนข้าราชการ

พนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น พ.ศ. ๒๕๖๐

ให้เลขานุการ ชี้แจง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ เรื่อง การขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารงานส่วนบุคคลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ ข้อ ๕ กำหนดให้มาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดขึ้นเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งนี้ให้มีผลใช้บังคับโดยตรงกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมกรุงเทพมหานคร โดยมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท. กำหนด มีสาระสำคัญส่วนหนึ่งได้กำหนดให้มีคณะกรรมการการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ระดับจังหวัด จำนวนห้าคน ประกอบด้วย

(๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.ท. จ. มอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) บุคคลซึ่ง ก.ท. จ. คัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน และด้านรัฐศาสตร์หรือการบริหารราชการแผ่นดินจำนวนหนึ่งคน

(๓) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะประธาน ก.ท. จ. มอบหมาย จำนวนหนึ่งคน

(๔) ท้องถิ่นจังหวัด

ให้ประธาน ก.ท. จ. แต่งตั้งข้าราชการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการได้อีกจำนวนไม่เกินสองคน

อนุกรรมการที่ ก.ท. จ. คัดเลือก ตาม (๒) มิให้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งใดๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด และให้มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. จ. รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายวาระ

### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท. กำหนด จึงเห็นควรพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมายจำนวน ๑ คน และด้านรัฐศาสตร์หรือการบริหารราชการแผ่นดินจำนวน ๑ คน เป็นคณะอนุกรรมการการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ระดับจังหวัด ตามองค์ประกอบข้อ ๗ (๒) เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดละเชิงเทราในฐานะประธาน ก.ท. จ. มีประกาศแต่งตั้งต่อไป

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

**มติที่ประชุม**

เห็นชอบพิจารณาคัดเลือกบุคคลเป็นคณะอนุกรรมการการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ระดับจังหวัด ตามองค์ประกอบ ข้อ ๗ (๒) ดังนี้

๑. นายพิชัย อูสาเสถียร ข้าราชการบำนาญ อดีตนิติกรชำนาญการ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย

๒. นายมานิตย์ สรวมประจำ ข้าราชการบำนาญ อดีตปลัดเทศบาลตำบลคลองแสนแสบ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านรัฐศาสตร์หรือการบริหารราชการแผ่นดิน

ระเบียบวาระที่ ๔.๑๐ เรื่อง การกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนในการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑

ประธาน  
เลขานุการ

ให้เลขานุการ ฯ ชี้แจง

เรื่องเดิม

๑. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการร่วมระหว่างคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและเทศบาลเพื่อกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อใช้ในการประเมินในมิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดในแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล ดังนี้

๑. นายเพยาว์ บุญสร้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานอนุกรรมการ
๒. พัฒนาการจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นอนุกรรมการ
๓. นายนิกร จันธรรมาพิทักษ์ นายกเทศมนตรีตำบลพนมสารคาม เป็นอนุกรรมการ
๔. ว่าที่พันตรีไพรัตน์ สิ้นเจริญ ปลัดเทศบาลตำบลบางขนาก เป็นอนุกรรมการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

๒. คณะอนุกรรมการร่วมระหว่างคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและเทศบาลฯ ในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พิจารณาตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนที่ใช้วัดผลสำเร็จตามมิติที่ ๑ มิติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ดังนี้

- ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
  - สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ๑ คะแนน
  - ระดับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ๑ คะแนน
  - ประโยชน์ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับจากโครงการ/กิจกรรมที่นำเสนอตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ๑ คะแนน
  - การมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ๑ คะแนน
  - การประเมินผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่เชื่อถือได้ ตามหลักวิชาการโดยสถาบันการศึกษา ๑ คะแนน



### ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้คณะอนุกรรมการฯ พิจารณาทบทวน ตัวชี้วัดค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนของหัวข้อ “ประโยชน์ที่ประชาชนในพื้นที่ จะได้รับจากโครงการ/กิจกรรมที่นำเสนอ ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป” ขอให้มีการกำหนด รายละเอียดวิธีการวัดคะแนนในตัวชี้วัดให้ชัดเจนด้วย ตามข้อเสนอแนะของที่ประชุม แล้วเสนอ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา อีกครั้งในเดือนธันวาคม ๒๕๖๐

### ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๘

#### ๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

##### (๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน

๑) ให้เทศบาลยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ในกรณีที่มีเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นตามที่เห็นสมควร

๒) ให้เทศบาลเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ และโครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ตามมติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล และเทศบาลร่วมกันพิจารณากำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนเพื่อใช้ในการประเมิน

##### ๒. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการฯ เกณฑ์ประเมิน

มติที่ ๑ มติด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอโครงการ/กิจกรรม จำนวน ๑ โครงการ ภายในเดือนกันยายนทุกปีต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา ซึ่งโครงการที่เสนอต้องมีความสอดคล้องและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด พร้อมทั้งกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนน โดยกำหนดค่าคะแนนไม่เกิน ๕ คะแนน

### ข้อพิจารณา

คณะอนุกรรมการร่วมระหว่างคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและเทศบาลฯ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาแล้วมีความเห็นควรทบทวนตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนของโครงการ/กิจกรรมตามมิติที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๖ เป็นดังนี้

- ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
  - สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ๑ คะแนน
  - การมีส่วนร่วมของประชาชนที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมตามกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ๒ คะแนน
  - การประเมินผลสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามหลักวิชาการ โดยสถาบันการศึกษา ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป ๒ คะแนน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

### มติที่ประชุม

เห็นชอบตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนของโครงการ/กิจกรรมตามมิติที่ ๑ ตัวชี้วัดที่ ๖ เป็นดังนี้

- ผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
  - สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด ๑ คะแนน
  - การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมตามกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ๑ คะแนน
  - ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมตามกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ๑ คะแนน
  - การประเมินผลสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อผลสำเร็จของโครงการ/กิจกรรมตามหลักวิชาการ โดยสถาบันการศึกษา (ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไปได้ ๒ คะแนน , ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ถึง ๘๙ ได้ ๑ คะแนน)

ระเบียบวาระที่ ๔.๑๑

เรื่อง ขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารกรณีมีภาระค่าใช้จ่าย  
ด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๓๕

ประธาน

ให้เลขานุการ ฯ ชี้แจง

เลขานุการ

**เรื่องเดิม**

ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ มีมติไม่เห็นชอบตามที่เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยวเสนอขอให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการรับโอนนางวรรณภา ภูระหงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เทศบาลตำบลศาลาแดง มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังที่ว่าง กรณีมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๓๕ เนื่องจากเหตุผลความจำเป็นยังไม่เพียงพอแก่การพิจารณา ซึ่งต้องห้ามตามมาตรการชะลอการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๙

**ข้อเท็จจริง**

เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว แจ้งว่า ตามที่ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๐ ได้มีมติไม่เห็นชอบรับโอนนางวรรณภา ภูระหงษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง สังกัดเทศบาลตำบลศาลาแดง มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังที่ว่าง นั้น เนื่องจากตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๖๗ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ได้แจ้งแนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ ๘/๒๕๖๐ กรณีเทศบาลประสงค์จะดำเนินการด้วยวิธีการโอนข้าราชการท้องถิ่นประเภทเดียวกันหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งและระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง นั้น เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่นที่สามารถดำเนินการได้ภายในกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ ในการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ขอให้พิจารณาตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อย่างเคร่งครัด ดังนั้น เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว จึงขอให้ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทราได้โปรดพิจารณาในเหตุผลความจำเป็นในการรับโอน เนื่องจากกองคลังเทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยวขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ อีกทั้งผู้ขอโอนย้ายได้ทำเรื่องขอโอนย้ายมาเป็นระยะเวลานานแล้ว แต่ยังไม่ได้รับการพิจารณาประกอบกับในขณะนี้ผู้ขอโอนย้ายมีปัญหาความขัดแย้งกับผู้บริหารเดิมจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยวได้ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมาและในปีปัจจุบันแล้ว มีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๐

**ข้อระเบียบ**

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ แจ้งชักซ้อมแนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ดังนี้

๑.๑ เมื่อจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้เทศบาลตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ยไม่เกิน ร้อยละ ๓๕ โดยใช้แนวทางการคำนวณตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารระดับ ต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๑.๒ กรณีภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๑.๑ ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ให้ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการคัดเลือกและสอบคัดเลือก

๑.๓ กรณีภาระค่าใช้จ่ายตามข้อ ๑.๑ เกินร้อยละ ๓๕ ให้ชะลอการสรรหาแล้ว รายงาน ก.ท.จ. พร้อมมาตรการปรับลด หรือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้ชัดเจน ทั้งนี้ เทศบาลจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารได้ ก็ต่อเมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและแจ้งให้เทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไปได้เท่านั้น

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๙๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ ก.ท. มีมติแจ้งแนวทางปฏิบัติในการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพิ่มเติม ดังนี้

๒.๑ การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารนั้นหมายถึง วิธีการสรรหาตามข้อ ๒๐ แห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้น เงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๐ ฉบับลงวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ได้แก่ การโอน การรับโอน การสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น และการคัดเลือกเพื่อรับโอนมิได้หมายถึงการคัดเลือกหรือการสอบคัดเลือกเท่านั้น

๒.๒ มาตรการการชะลอการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างตามหนังสือ ที่อ้างถึงได้คำนึงถึงผลกระทบในภาพรวมที่อาจเกิดขึ้นด้วยแล้ว โดยกำหนดให้ ก.ท.จ. ได้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและการปรับลดหรือควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน ทั้งนี้ เทศบาลจะดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารได้ ก็ต่อเมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาเหตุผลความจำเป็นและแจ้งให้เทศบาลดำเนินการ สรรหาต่อไปได้เท่านั้น

๓. หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๖๗ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ แจ้งว่า ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เข้ามาทำหน้าที่เกี่ยวกับการคัดเลือกและการสอบคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของระบบคุณธรรมและ แจ้งให้จังหวัดตรวจสอบและรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้บริหาร สถานศึกษา นั้น บัดนี้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร มีผลบังคับใช้แล้ว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหารที่ว่างเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย จึงขอให้จังหวัดและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑) เพื่อให้การสรรหาเป็นไปตามข้อ ๑๒ แห่งประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ ขอให้จังหวัดและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบข้อมูลตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘-๒๕๖๐ และเป็นตำแหน่งว่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการสรรหา

ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างโดย ๒ วิธี ดังนี้

๑.๑) กรณีองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยาประสงค์จะดำเนินการด้วยวิธีการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งและระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างนั้น เป้าหมายของผู้บริหารท้องถิ่นที่สามารถดำเนินการได้ภายในกำหนดระยะเวลา ๑๕๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๑.๒) กรณีที่ไม่ดำเนินการสรรหาตาม (๑) การสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารเป็นอำนาจของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ในการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างนั้น ซึ่งเป็นไปโดยผลของคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘/๒๕๖๐

๒) ในการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ขอให้พิจารณาตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลจะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อย่างเคร่งครัด

ฯลฯ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๙ ลงวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๐ แจ้งมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ กรณียกเว้นแนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้เทศบาลตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ว่าการดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างของเทศบาล ได้แก่ ตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น หัวหน้าฝ่าย ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.ท. จะต้องมี การดำเนินการสำรวจตำแหน่งที่ว่างให้ครบถ้วนถูกต้อง ซึ่งการสรรหาดังกล่าวจะต้องดำเนินการพร้อมทั้ง อบจ. และ อบต. แต่ อบจ. และ อบต. มิได้กำหนดเงื่อนไขการตรวจภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันไม่เกินร้อยละ ๓๕ แต่อย่างใด

เพื่อให้การสำรวจข้อมูลตำแหน่งผู้บริหารเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน ก.ท. มีมติ ยกเว้นการดำเนินการตรวจสอบภาระค่าใช้จ่าย ไม่เกินร้อยละ ๓๕ เฉพาะกรณีการดำเนินการสรรหาตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘๐/๒๕๖๐ แต่ทั้งนี้เทศบาลนั้น จะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามที่เทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยวได้ยกเอา ความตามนัยหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๖๖๗ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ที่กำหนดไว้ว่า ในการดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ขอให้พิจารณาตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อย่างเคร่งครัด นั้น ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐

ได้มีมติยกเว้นแนวทางการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้เทศบาลตรวจสอบ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่เกินร้อยละ ๓๕ เฉพาะกรณี การดำเนินการสรรหาตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘๐/๒๕๖๐ แต่ทั้งนี้ เทศบาลนั้นจะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ดังนั้น กรณีเทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว ซึ่งดำเนินการขอรับโอนพนักงานเทศบาล ตำแหน่งบริหารด้วยวิธีปกติมิใช่ดำเนินการสรรหาตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบ แห่งชาติ ที่ ๘๐/๒๕๖๐ จึงต้องมีการตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๙ และหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๙ ด้วย และจากการตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยวในปีที่ผ่านมาและในปีปัจจุบันแล้วมีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๐ ซึ่งเกินกว่าที่กำหนด จึงเป็นกรณีที่ไม่อาจรับโอนนางวรรณมา ภูระหงษ์ มาดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลังที่ว่างได้

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบจะได้แจ้งเทศบาลตำบลบางน้ำเปรี้ยว ถือบปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

**มติที่ประชุม**

เห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔.๑๒ เรื่อง การแต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย และการให้ออกจากราชการ แทนตำแหน่งที่ว่าง

ประธาน ให้เลขานุการ ชี้แจง

**เรื่องเดิม**

เลขานุการ

ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา ได้มีประกาศฉบับลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๙ และฉบับลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ประกอบด้วย

๑. รองผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา (๒)		ประธานอนุกรรมการ
๒. นายอำเภอบ้านโพธิ์		อนุกรรมการ
๓. นายมานิช ชูทับทิม	นายก ทต.เทพราช	อนุกรรมการ
๔. นายพรชัย เสรีนนทชัย	ปลัด ทต.ท่าสะอ้าน	อนุกรรมการ
๕. นายปรีชา เอ็งสมบูรณ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	อนุกรรมการ
๖. นายจตุรงค์ มรกตรังสี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	อนุกรรมการ
๗. น.ส.จิราภรณ์ พงศ์วัชร	นิติกรชำนาญการ	เลขานุการ
	สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	

**ข้อเท็จจริง**

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีคำสั่งที่ ๖๒๕/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ ย้าย นางสาวจิราภรณ์ พงศ์วัชร ตำแหน่งนิติกรชำนาญการ กลุ่มงานกฎหมายระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ กลุ่มงานกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น ๒ กองกฎหมายและระเบียบท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ตั้งแต่วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๐ จึงทำให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากการเป็นเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ

**ข้อระเบียบ/กฎหมาย**

๑. ประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๘๕ ในกรณีคณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ ๒๖ วรรคหก หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณา การดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาให้ความเห็นเสนอ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออกจากราชการ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่เป็นกรรมการในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตามข้อ ๙ วรรคสาม ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งจากบุคคล ดังต่อไปนี้

- ๑) รองผู้ว่าราชการจังหวัด หรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายเป็นประธาน
  - ๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดจำนวนหนึ่งคน
  - ๓) ผู้แทนเทศบาลในจังหวัด ซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรีจำนวนหนึ่งคน และพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน
  - ๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีคุณสมบัติตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวนสองคน ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านการดำเนินการทางวินัย
  - ๕) ข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในจังหวัดจำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ
- การแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ฯลฯ

### ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๘๕ ของประกาศ ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ จึงเห็นควรแต่งตั้ง นายกิติชัย วรรณนะชีพ ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบ และเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเลขานุการคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ แทนตำแหน่งที่ว่าง

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่เสนอ



ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่อง อื่น ๆ

เลขานุการ

- กำหนดการประชุมครั้งต่อไป  
การประชุมครั้งต่อไป ฝ่ายเลขานุการ จะได้นำเรียนประธาน ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา  
เพื่อ กำหนดวันประชุม และจะได้แจ้งคณะกรรมการทราบเป็นการล่วงหน้าต่อไป

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๔๕ น.



(นางสาวพรทิพย์ มงคลวัฒน์)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายกฤษฎา ปัญญาอินทร์)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

ผู้ตรวจรายงานการประชุม