

5.13 ขอความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา กรณีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้

ด้วยจังหวัดนครราชสีมา ได้รับแจ้งจากเทศบาลในเขตจังหวัดขอความเห็นชอบในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลสามัญกรณีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ จำนวน 1 เทศบาล รวม 1 ราย

1. เทศบาลนครนครราชสีมา จำนวน 1 ราย

ระเบียบข้อกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล ข้อ 102 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้กรณีเทศบาลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลอื่น เทศบาลอื่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้นเทศบาลสามารถขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน ในตำแหน่งที่มีระดับสูงกว่ามาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าจากบัญชีสอบแข่งขันของเทศบาลหรือขอใช้บัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดได้ โดยมีเงื่อนไขว่าบัญชีการสอบแข่งขันต้องเป็นกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งมีคุณสมบัติเหมือนกันในขณะบรรจุและแต่งตั้งต้องมีบัญชีผู้สอบแข่งขันในตำแหน่งนั้น และผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าวต้องสมัครใจ โดยไม่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงลำดับของบัญชีการสอบแข่งขัน

2. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด นครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงาน เทศบาล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ 26 กันยายน 2548

“การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เรียงตามลำดับที่ตามคะแนนของผู้สอบได้จกมาก ไปหาน้อยเป็นสองลักษณะ ดังนี้

1. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ขึ้นบัญชีไว้เท่ากับจำนวนตำแหน่งที่ว่างจริงในประกาศสอบแข่งขัน โดยเรียงตามลำดับที่จากคะแนนมากไปหาน้อยเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่ว่าง

2. เมื่อขึ้นบัญชีตามจำนวนที่ว่างจริงในประกาศสอบแข่งขันแล้ว ผู้สอบแข่งขันได้ที่เหลือ ให้ขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับที่ในแต่ละตำแหน่งเป็นรายภาคจากคะแนนมากไปหาน้อย ตามความสมัครใจของผู้สอบแข่งขันที่แสดงความประสงค์ไว้เป็นรายภาคในขณะสมัครสอบ”

“เมื่อได้บรรจุและแต่งตั้งไปแล้วหากมีตำแหน่งว่างให้พิจารณาบรรจุและแต่งตั้ง

จากลำดับที่ของผู้สมัครสอบแข่งขันเป็นรายภาคที่เทศบาลตั้งอยู่ในแต่ละภาคกรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีสอบแข่งขันที่ขึ้นบัญชีไว้ ถูกเรียกให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งในเทศบาลอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่น ในจังหวัดเดียวกัน หรือต่างจังหวัดที่ขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน หากผู้สอบแข่งขันได้ไม่มารายงานตัวภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่ประสงค์จะบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่เรียกให้มารายงานตัว ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์ โดยให้ตัดชื่อผู้นั้นออกจากบัญชีการสอบแข่งขัน”

3. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 21 เมษายน 2549 ข้อ 19

ข้อ 19 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณสมบัติที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกัน ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้กรณีเทศบาลรายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อดำเนินการสอบแข่งขันให้แทน เมื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้ว และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้ส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้มาเพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่เทศบาลรายงานโดยชอบแล้ว ห้ามมิให้เทศบาลปฏิเสธการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้ ให้ถือว่าการรายงานตำแหน่งว่างของเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นการร้องขอเพื่อบรรจุแต่งตั้งแล้วกรณีเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้บรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะเทศบาลนั้นเมื่อบรรจุแต่งตั้งครบตามจำนวนอัตราที่ว่างแล้ว หากภายหลังตำแหน่งดังกล่าวว่างลง อาจแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ที่อยู่ในลำดับถัดไปให้ดำรงตำแหน่งได้ แต่ต้องบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้ โดยห้ามมิให้อนุญาตให้เทศบาลอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่น ใช้บัญชีสอบแข่งขันไปบรรจุแต่งตั้งได้กรณีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน สามารถอนุญาตให้เทศบาลอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่นภายในจังหวัด ที่ประสงค์จะขอใช้บัญชีสอบแข่งขันดังกล่าว สามารถใช้บัญชีเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือตำแหน่งอื่น ที่กำหนดคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณสมบัติที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน แต่ต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวเนื่องกันตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด โดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เทศบาลสามารถขอใช้บัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่งอื่นที่มีระดับเดียวกันหรือระดับสูงกว่ามาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าจากบัญชีการสอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดเดียวกันได้ โดยมีเงื่อนไขว่าตำแหน่งที่ขอใช้จากบัญชีการสอบแข่งขันได้นั้น ต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

เกื้อกูลกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งและมีคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และในขณะที่บรรจุแต่งตั้งเทศบาลนั้นจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าวต้องสมัครใจในกรณีที่เทศบาลขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจัดสอบแข่งขันมาบรรจุและแต่งตั้ง ให้เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งบุคคลตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนด

4. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2550 ข้อ 3

ข้อ 3 ให้เพิ่มเติมความในข้อ 19 แห่ง ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2549 “ในกรณีเทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของกระทรวง ทบวง กรม ในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการได้”

จึงนำเสนอ ก.ท.จ.นครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

.....
.....

บัญชีขอความเห็นชอบขอใช้บัญชีบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

แบบท้ายมติที่ประชุม ก.ท.จ.นม. ครั้งที่ 6/ 2553 วันที่ 23 มิถุนายน 2553

ที่	หน่วยงานเจ้าของบัญชี	ตำแหน่งที่ สอบแข่งขันบัญชี	ชื่อ - สกุล ผู้สอบแข่งขันได้	วุฒิการศึกษา	ลำดับที่ สอบได้	หน่วยงานที่ขอ บรรจุและแต่งตั้ง	ตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้ง	มติ
1	ประกาศ เทศบาลเมืองตาก ลว. 19 มิถุนายน 2549 แก้ไขเพิ่มเติม ลว 4 มิ.ย.51	เจ้าพนักงานสวน สาธารณะ ระดับ 2	นายนพพร ศิริสลุง	ปวส. เกษตรกรรม (สัตวศาสตร์)	4	ท.น.นครราชสีมา อ.เมือง นม จ.นครราชสีมา	จนท.สวนสาธารณะ ระดับ 1 ตำแหน่งเลขที่ 05-0705-001 สำนักการช่าง (มีหนังสือยินยอมลดสายงาน)	กทจ.

5.14 ขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
ด้วยเทศบาลภายในจังหวัดนครราชสีมา รายงานขอความเห็นชอบในการจ้าง
พนักงานตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553
เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาล ประกอบด้วย

กรณีจ้างใหม่ตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน 7 แห่ง
จำนวน 10 ราย

1. เทศบาลตำบลขามทะเลสอ	อำเภอขามทะเลสอ
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 2 ราย
2. เทศบาลตำบลโนนแดง	อำเภอโนนแดง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 1 ราย
3. เทศบาลตำบลแหลมทอง	อำเภอหนองบุญมาก
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
4. เทศบาลตำบลลาดบัวขาว	อำเภอสีคิ้ว
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
5. เทศบาลตำบลไทรโยง-ไชยวาล	อำเภอครบุรี
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
6. เทศบาลตำบลโนนเมือง	อำเภอสูงเนิน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 1 ราย
7. เทศบาลตำบลหนองหัวแรด	อำเภอหนองบุญมาก
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 1 ราย

ข้อกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง
มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 25 มิถุนายน 2547 ข้อ 9 การจ้าง
พนักงานจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.นม.ก่อน จึงทำสัญญาได้

คณะกรรมการฯ ตามคำสั่ง กทจ.นม. ได้ประชุมเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม
2553 เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติการศึกษาแล้วตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ของแต่ละตำแหน่ง และตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง รวมทั้งสิ้น 7 เทศบาล
จำนวน 10 ราย แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 5 ราย และพนักงานจ้าง
ทั่วไป จำนวน 5 ราย

มติที่ประชุม

1. เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน 7 เทศบาล จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน 5 ราย และพนักงานจ้างทั่วไป รวม 5 ราย ได้ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่เทศบาล
ดำเนินการสรรหา เป็นต้นไป

2. ให้ฝ่ายเลขานุการสรุปเสนอ กทจ.นม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
รายละเอียดตามสำเนารายงานการประชุม ฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข 5.14

จึงนำเรียนคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อโปรด
พิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

.....
.....

รายงานการประชุมคณะอนุกรรมการ
ตรวจสอบการขอความเห็นชอบในการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ
และพนักงานจ้างทั่วไป กรณีจ้างใหม่ ตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี
ครั้งที่ 6 /2553

วันพุธที่ 9 มิถุนายน 2553 เวลา 09.30 น

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา ชั้น 3

.....
รายนามผู้เข้าร่วมประชุม

- | | | |
|------------------|--------------|------------------------|
| 1. นายเฉลียว | จันทวร | ประธานกรรมการ |
| 2. นางนรา | วงษ์สวรรค์ | คลังจังหวัดนครราชสีมา |
| 3. นายสิริกิจ | วาปีธรรม | ปลัดเทศบาลตำบลจรเข้หิน |
| 4. นางพิชามณูรุ์ | ศรีโสภากา | ปลัดเทศบาลตำบลโนนไทย |
| 5. นายวิวัฒน์ | หล่อพัฒนเกษม | อนุกรรมการ /เลขานุการ |
| 6. นางลัดดาวัลย์ | บุญศิริ | เจ้าหน้าที่ |

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายเฉลียว จันทวร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ใน กทจ.นม
ประธานที่ประชุม กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้
ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ด้วย กทจ.นม ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อตรวจสอบการขอ
ความเห็นชอบในการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป กรณี
จ้างใหม่ ตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ตามคำสั่ง ที่ 3922 /2551 ลง
วันที่ 13 พฤศจิกายน 2551 ประกอบด้วย

- | | | | |
|------------------------------|--------------|------------------------|-----------------------|
| 1. นายเฉลียว | จันทวร | กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ | เป็นประธานอนุกรรมการ |
| 2. คลังจังหวัดนครราชสีมา | | | อนุกรรมการ |
| 3. ห้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา | | | อนุกรรมการ |
| 4. นายสิริกิจ | วาปีธรรม | ปลัดเทศบาลตำบลจรเข้หิน | อนุกรรมการ |
| 5. นางพิชามณูรุ์ | ศรีโสภากา | ปลัดเทศบาลตำบลโนนไทย | อนุกรรมการ |
| 6. นายวิวัฒน์ | หล่อพัฒนเกษม | | อนุกรรมการ /เลขานุการ |
| 7. นางลัดดาวัลย์ | บุญศิริ | | เจ้าหน้าที่ |

โดยให้มีหน้าที่พิจารณาเรื่องที่เทศบาลเสนอขอความเห็นชอบในการจ้าง
พนักงานจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป กรณีจ้างใหม่ ตามแผน
อัตรากำลังพนักงานจ้าง 4 ปี ก่อนเสนอ กทจ.นม พิจารณาให้ความเห็นชอบ
ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องติดตามผลการประชุมครั้งที่แล้ว

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องการขอความเห็นชอบในการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงาน
จ้างทั่วไป กรณีจ้างใหม่

ด้วยเทศบาลภายในเขตจังหวัดนครราชสีมา รายงานขอความเห็นชอบในการ
จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป กรณีจ้างใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง
พนักงานจ้าง 4 ปี ประกอบด้วย

กรณีจ้างใหม่ตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน 7 แห่ง
จำนวน 10 ราย

1. เทศบาลตำบลขามทะเลสอ	อำเภอขามทะเลสอ
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 2 ราย
2. เทศบาลตำบลโนนแดง	อำเภอโนนแดง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 1 ราย
3. เทศบาลตำบลแหลมทอง	อำเภอหนองบุญมาก
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
4. เทศบาลตำบลลาดบัวขาว	อำเภอสีคิ้ว
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
5. เทศบาลตำบลไทรโยง-ไชยवाल	อำเภอครบุรี
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
6. เทศบาลตำบลโนนเมือง	อำเภอสูงเนิน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน 1 ราย
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 1 ราย
7. เทศบาลตำบลหนองหัวแรด	อำเภอหนองบุญมาก
- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน 1 ราย

ข้อกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
นครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 25 มิถุนายน
2547 ข้อ 9 การจ้างพนักงานจ้างจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.นม.
ก่อน จึงทำสัญญาได้

คณะอนุกรรมการฯ ตามคำสั่ง กทจ.นม. ได้ประชุมเมื่อวันที่ 9
มิถุนายน 2553 เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติการศึกษาแล้วตรงตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง และตามแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง รวม
ทั้งสิ้น 7 เทศบาล จำนวน 10 ราย แยกเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน
5 ราย และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 ราย

มติที่ประชุม

1. เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน 7 เทศบาล จำนวน 10 ราย แยกเป็น
พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 5 ราย และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 ราย
ได้ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่เทศบาลดำเนินการสรรหา เป็นต้นไป

2. ให้ฝ่ายเลขานุการสรุปเสนอ กทจ.นม เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ต่อไป

ระเบียบวาระที่ 5

เรื่อง รายงานการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป แทนตำแหน่งที่ว่าง
และต่อสัญญาจ้างคนเดิม

ด้วยมีเทศบาลภายในเขตจังหวัดนครราชสีมา รายงานว่า ได้มีคำสั่งจ้าง
พนักงานจ้างทั่วไป แทนตำแหน่งที่ว่าง และกรณีต่อสัญญาจ้างคนเดิม เพื่อปฏิบัติ
หน้าที่ในเทศบาล ประกอบด้วย

กรณีจ้างแทนตำแหน่งว่าง ประจำปี 2553 จำนวน 2 แห่ง จำนวน 2 ราย

- | | |
|-----------------------|---------------|
| 1. เทศบาลตำบลเมืองปัก | อำเภอปักธงชัย |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 1 ราย |
| 2. เทศบาลตำบลสีดา | อำเภอสีดา |
| - พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน 1 ราย |

ข้อกฎหมาย หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 105 ลงวันที่ 13
ธันวาคม 2547 เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป และมติ ก.ท.จ.นม. ในคราว
ประชุมครั้งที่ 1/2548 เมื่อวันที่ 17 มกราคม 2548 เห็นชอบในหลักการให้
เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานจ้างทั่วไปคนใหม่ให้ดำรงตำแหน่งแทน
ตำแหน่งที่ว่างโดยไม่ต้องขอความเห็นชอบ แต่ให้รายงานให้ ก.ท.จ.นม. เพื่อทราบ

มติที่ประชุม

1. กรณีการจ้างแทนตำแหน่งที่ว่าง ได้ตรวจสอบเอกสารแล้วถูกต้อง
เห็นชอบและมอบฝ่ายเลขานุการ กทจ.นม. รายงาน กทจ.นม. เพื่อทราบต่อไป
2. ให้ฝ่ายเลขานุการสรุปเสนอ กทจ.นม. เพื่อทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ 6

เรื่องอื่น ๆ

ไม่มี

ปิดประชุมเวลา 11.20 น.

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางลัดดาวัลย์ นุญศิริ)

เจ้าพนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับชำนาญงาน

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายวิวัฒน์ หล่อพัฒนเกษม)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นระดับชำนาญการ

.....

5.15 ขอความเห็นชอบให้ลูกจ้างประจำ พ้นจากตำแหน่ง

ด้วยเทศบาลภายในจังหวัดนครราชสีมา รายงานขอความเห็นชอบให้ลูกจ้างประจำ พ้นจากตำแหน่ง จำนวน 1 ราย ดังนี้

ที่	เทศบาล	ชื่อ / สกุล ตำแหน่ง/เงินเดือน	เหตุผล การลาออก	ความเห็น ผู้บังคับบัญชา	หมายเหตุ
1	ทต.เมืองคง อ.คง	นางไลวัลย์ นาควัชระ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานพิมพ์ดีด งานทะเบียนราษฎร ฝ่ายปกครอง สำนัก ปลัดเทศบาล อัครา เงินเดือน 11,960 บาท	เนื่องจากสุขภาพไม่ แข็งแรง ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2553	อนุญาต	

ระเบียบข้อกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษ
ทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ 30
พฤศจิกายน 2544 หมวด 3 ส่วนที่ 1 ข้อ 83 (3)

จึงนำเรียนคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา
เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

.....
.....

5.16 เรื่อง ขอความเห็นชอบคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี การขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้มีระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกเหนือจากขั้นสูงในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และนิติการ

ด้วยเทศบาลตำบลเมืองปัก อำเภอปักธงชัย ขอความเห็นชอบคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ และท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ ประเมินผลงาน 3 ปี เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกเหนือจากขั้นสูงในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและนิติการ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 6 ว ตำแหน่งเลขที่ 06-0416-002 งานศูนย์บริการสาธารณสุข ฝ่ายบริหาร สาธารณสุข กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 ว

ระเบียบกฎหมาย และหนังสือสั่งการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาเรื่อง ประกาศ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกเหนือจากขั้นสูงในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสายงานนิติการ พ.ศ. 2550 ลงวันที่ 7 สิงหาคม 2550

ข้อ 3 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นอกเหนือจากขั้นสูง ของสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ใน ตำแหน่งสายงานผู้มีประสบการณ์ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำเนินการ ดังนี้

3.1.5 กรณีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ให้ สามารถปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 7 ว หรือ 7 วข ได้แล้วให้ เทศบาลดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงาน ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมินซึ่งมีระดับสูงกว่า ผู้ขอประเมิน 1 ระดับที่ ก.ท.จ.คัดเลือก เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน 2 คน เป็นกรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก / ผู้อำนวยการกอง 1 คน ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน เป็นกรรมการ
4. ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินผลงานที่แสดงถึงความรู้ความชำนาญงาน ของบุคคลที่ขอประเมิน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งในระดับ 7 ว หรือ 7 วข

3.1.6 เมื่อคณะกรรมการฯ ได้ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ และผลงาน ของผู้นั้น แล้ว ให้เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นดำรงตำแหน่งระดับ 7 ว หรือ 7 วข โดยโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)

ฝ่ายเลขานุการ ฯ ขอเสนอรายชื่อ คณะกรรมการ ประเมินผลงาน 3 ปี ตาม

ข้อ 3.1.5 ประกอบด้วย

1. นางทัศนีย์ ขวานนท์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.นม.เป็นประธานกรรมการ
2. ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา เป็นกรรมการและเลขานุการ

สำหรับกรรมการตามข้ออื่น ๆ เป็นอำนาจของเทศบาลในการพิจารณาคัดเลือก เพื่อแต่งตั้ง

จึงนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ให้เทศบาลตำบลเมืองปัก แต่งตั้งประธานกรรมการ และ กรรมการและเลขานุการ ตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

5.17 เรื่อง ขอความเห็นชอบคัดเลือก ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ
คัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับครูอัตราจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็น
พนักงานครูเทศบาล

ด้วย เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จะดำเนินการสรรหาพนักงานครู
เทศบาล ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามที่มีตำแหน่งว่าง โดยการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ ไม่ต้อง
สอบแข่งขันสำหรับครูอัตราจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล โดยขอความ
เห็นชอบ ก.ท.จ.นม. คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเทศบาลแต่งตั้งเป็น ประธานกรรมการ
คัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับครูอัตราจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็น
พนักงานครูเทศบาล

ระเบียบกฎหมาย ประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การ
คัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับครูอัตราจ้างเพื่อบรรจุและ
แต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2550 ข้อ 5.2

คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกที่มีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขัน ประกอบด้วย

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก ประธานกรรมการ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนใน
สถานศึกษา หรือสถาบันการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
จำนวน 2 คน กรรมการ
3. ผู้อำนวยการสำนัก หรือ กองการศึกษา กรรมการ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน กรรมการ
5. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา
ของสำนัก / กองการศึกษา เลขานุการ

ให้คณะกรรมการที่แต่งตั้งทำหน้าที่ประเมินผลความเหมาะสมกับตำแหน่งและ
สอบสัมภาษณ์ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ฝ่ายเลขานุการ ขอเสนอ นางสุมาลี เรืองสุขพิพัฒนะ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.นม.
เป็นประธานกรรมการ สำหรับกรรมการอื่น ๆ ให้เทศบาลเป็นผู้คัดเลือกและแต่งตั้ง

จึงนำเรียนคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณา
ให้ความเห็นชอบในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ตามที่เสนอ

มติที่ประชุม

.....
.....

5.18 เรื่อง แก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 3 /2553 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ 23 มีนาคม 2550 เพื่อให้การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลขนาดกลาง สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน อันจะบังเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สำนักงาน ก.ท. แจ้งว่า ประธาน ก.ท. ได้ลงนามในประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัด ดำเนินการ ดังนี้

1. จัดทำประกาศ ก.ท.จ. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด
2. กรณี ก.ท.จ. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนดถือว่า ก.ท. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้
3. กรณี ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด ให้เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้
4. ให้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ฯ จากสำนักงาน ก.ท.

รายละเอียดปรากฏตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2 /ว 134 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2553

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 5.18

จึงนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบในร่างประกาศ ก.ท.จ.นม. กำหนดหลักเกณฑ์ฯ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปของ ก.ท.

มติที่ประชุม

.....

17817
17817-53



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	
จังหวัดนครราชสีมา	
เลขที่	17817
วันที่	2 มิ.ย. 2553
เวลา	19/1 น.

ที่ มท 0809.2/ว 134.

สำนักงาน ก.ท.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. 10300

31 พฤษภาคม 2553

เรื่อง แก้ไขปรับปรุงหลักเกณฑ์การปรับขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง

เรียน ประธาน ก.ท.จ. ทุกจังหวัด

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
 2. เกณฑ์และตัวชี้วัดในเกณฑ์ปริมาณงาน และประสิทธิภาพ ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ 23 มีนาคม 2550 เพื่อให้การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลขนาดกลาง สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน อันจะบังเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ประธาน ก.ท. ได้ลงนามในประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัด ดำเนินการ ดังนี้

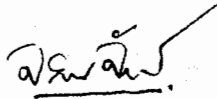
1. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด
2. กรณี ก.ท.จ. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด ถือว่า ก.ท. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้
3. กรณี ก.ท.จ. แล้วแต่กรณี ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์แตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนด ให้เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้
4. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัด ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน 45 วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

/อนึ่ง...

อนึ่ง เกณฑ์และตัวชี้วัดในเกณฑ์ปริมาณงานและประสิทธิภาพงานตามข้อ 8 แห่งประกาศ
มาตรฐานทั่วไปดังกล่าว สำนักงาน ก.ท. ได้กำหนดแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายจรินทร์ จักกะพาก)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.ท.

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. 0-2241-9000 ต่อ 4217

“ดำรงธรรมนำไทยใสสะอาด”



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่ง
ผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

.....
โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล อันจะบังเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (9) ประกอบมาตรา 24 วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ความใน ข้อ 1 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และความในข้อ 4 วรรคสอง แห่งประกาศหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545 คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 ได้มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ 23 มีนาคม 2550 ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2552

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้แก้ไขเพิ่มเติมเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ 23 มีนาคม 2550 โดยใช้เกณฑ์ตามประกาศฉบับนี้แทน

ข้อ 4 การกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย ของเทศบาลขนาดกลาง มีดังต่อไปนี้

- (1) ระดับ 8 ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า
- (2) ระดับ 7 ได้แก่ รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า และหัวหน้าฝ่าย
- (3) ระดับ 6 ได้แก่ รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า และหัวหน้าฝ่าย

ข้อ 5 การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลขนาดกลาง ให้กำหนด ดังนี้
(1) กรณีการปรับเทศบาลขนาดกลางตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	เงื่อนไข
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	8	เป็นไปตามกรอบระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลขนาดกลาง
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล) จำนวน 1-3 อัตรา	7 หรือ 8 โดยกำหนดระดับ 8 ได้ไม่เกิน 1 อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด	<p>1. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล จะต้องมีความถึงขนาดกำหนดเป็นระดับ 7 หรือ 8</p> <p>2. การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ 8 มีเงื่อนไข ดังนี้</p> <p>2.1 มีคำสั่งมอบหมายงานให้ตำแหน่งเลขที่นั้นรับผิดชอบอย่างชัดเจน</p> <p>2.2 งานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณงานและคุณภาพงานยุ่งยากซับซ้อน ถึงขนาดกำหนดเป็นระดับ 8 ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับ ตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 8</p> <p>2.3 มีหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าเป็นระดับ 8 อย่างน้อย 1 ส่วนราชการ</p> <p>2.4 การมอบหมายงานมีผลผูกพันต่อการกำหนดระดับตำแหน่ง หากมีการเปลี่ยนแปลงการมอบหมายงาน จะต้องมีความรับผิดชอบไม่น้อยกว่าเมื่อครั้งขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 8</p>
หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า (นักบริหารงาน...)	7 หรือ 8 โดยกำหนดระดับ 8 ได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด	<p>การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ระดับ 8 มีเงื่อนไข ดังนี้</p> <p>1. เทศบาลมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 40 ล้านบาท ขึ้นไป (ไม่รวมเงินกู้)</p> <p>2. ปริมาณงานและคุณภาพงานของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจนถึงขนาดกำหนดเป็นระดับ 8 ทั้งนี้ ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์การยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 8</p>

2) กรณี...

(2) กรณีเทศบาลขนาดกลางเดิม ก่อนประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหาร ของเทศบาล ลงวันที่ 23 มีนาคม 2550 ใช้บังคับ โครงสร้างและระดับตำแหน่งผู้บริหารเป็นไปตามกรอบ โครงสร้างเดิม คือ

ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง
ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	7
รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล)	6 หรือ 7
หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง หรือเทียบเท่า (นักบริหารงาน...)	6 หรือ 7

ทั้งนี้ ให้เทศบาลขนาดกลาง (เดิม) ที่มีความประสงค์จะปรับโครงสร้างและระดับ ตำแหน่งบริหารตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้ดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อปลัดเทศบาลนั้นมีคุณสมบัติครบถ้วน ในการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเทศบาลผ่านเกณฑ์รายได้ เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ ตามข้อ 6

สำหรับตำแหน่งบริหารอื่นของเทศบาลขนาดกลาง (เดิม) ที่ได้รับผลกระทบจากการ ปรับโครงสร้างและระดับตำแหน่งบริหารนี้ ให้ผู้ครองตำแหน่งเดิมยังคงครองตำแหน่งนั้นต่อไปเป็นการ เฉพาะราย เมื่อผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ให้เทศบาลโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ปรับโครงสร้างและระดับตำแหน่ง นั้นเป็นไปตามข้อ 5 ในคราวเดียวกัน

ข้อ 6 เกณฑ์การเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง จำนวน 3 เกณฑ์ คือ เกณฑ์ รายได้ เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยเทศบาลที่จะกำหนดเป็นขนาดกลางต้องได้คะแนนรวมเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ข้อ 7 เกณฑ์รายได้ หมายถึง รายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่รับจริง ซึ่งมีได้กำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้ในกิจการใด และต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยไม่รวมเงินกู้ ของปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยกำหนดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

รายได้รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา (ไม่รวมเงินกู้)	คะแนน
ตั้งแต่ 20 - 25 ล้านบาท	60
เกินกว่า 25 - 30 ล้านบาท	70
เกินกว่า 30 - 35 ล้านบาท	80
เกินกว่า 35 - 40 ล้านบาท	90
เกินกว่า 40 ล้านบาท ขึ้นไป	100

ข้อ 8 เกณฑ์และตัวชี้วัดในเกณฑ์ปริมาณงาน และประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน

ก.ท. กำหนด

ข้อ 9 ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์การปรับขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ประกอบด้วย

- (1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก เป็นประธานกรรมการ
- (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. คัดเลือก 2 คน เป็นกรรมการ
- (3) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอปรับขนาด โดย ก.ท.จ. เป็นผู้คัดเลือก 1 คน เป็นกรรมการ
- (4) เลขานุการ ก.ท.จ. หรือผู้แทน เป็นกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังนี้

- 1. ตรวจสอบประเมินตัวชี้วัดเกณฑ์รายได้ เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ
- 2. รายงานผลการตรวจสอบและการประเมินตัวชี้วัดเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็น ก.ท.จ. อาจกำหนดหรือแก้ไของค์ประกอบคณะกรรมการได้ตามความเหมาะสม โดยระบุเหตุผลให้ชัดเจน

ให้คณะกรรมการประเมิน ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ท.จ. ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปนี้ ได้รับคำตอบแทนตามระเบียบคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ว่าด้วยคำตอบแทนคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการ พ.ศ.2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)พ.ศ.2552

ข้อ 10 ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อดำเนินการประเมินเกณฑ์รายได้ เกณฑ์ปริมาณงานและเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยให้ ก.ท.จ. พิจารณาประเมินให้แล้วเสร็จ ภายใน 2 เดือน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากเทศบาล

ข้อ 11 การเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ก่อน ทั้งนี้ การปรับขนาดเทศบาลหากมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งผู้บริหารให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในคราวเดียวกัน

ข้อ 12 หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ให้ถือปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ 13 การใดที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้มีผลใช้บังคับ ให้ถือปฏิบัติและดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนนั้นจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2553

(นายบุญจง วงศ์ไตรรัตน์)
รัฐมนตรีช่วยว่าการ ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เกณฑ์และตัวชี้วัดในเกณฑ์ปริมาณงาน และประสิทธิภาพ
ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาล
และการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
(ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 134 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2553)

เพื่อให้การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลขนาดกลาง สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ในเขตพื้นที่ที่แตกต่างกัน อันจะบังเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความในข้อ 8 แห่งประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับ ตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2553 สำนักงาน ก.ท. จึงกำหนดเกณฑ์และตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ประกอบด้วย เกณฑ์ปริมาณงาน และประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เกณฑ์ปริมาณงาน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ให้ประเมินจากตัวชี้วัดตามที่กำหนด ดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัด	คะแนน
1. ด้านค่าใช้จ่ายบุคลากรตามมาตรา 35 แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (1) เกินกว่าร้อยละ 38 ขึ้นไป (2) เกินกว่าร้อยละ 36 แต่ไม่เกินร้อยละ 38 (3) เกินกว่าร้อยละ 32 แต่ไม่เกินร้อยละ 36 (4) ไม่เกินร้อยละ 32	 1 3 4 5
2. ประชากร (1) มีประชากรไม่เกิน 5,000 คน (2) มีประชากรเกินกว่า 5,000 – 10,000 คน (3) มีประชากรเกินกว่า 10,000 – 20,000 คน (4) มีประชากรเกินกว่า 20,000 คน ขึ้นไป	 1 3 4 5
3. สัดส่วนจำนวนเงินภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ภาษีบำรุงท้องที่ ค่าธรรมเนียมและใบอนุญาตตาม พ.ร.บ.สาธารณสุข ที่จัดเก็บได้โดยรวมต่อจำนวนเงินผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี (1) เพิ่มขึ้นจากปีที่ล่วงมาตั้งแต่ร้อยละ 0 - 1 (2) เพิ่มขึ้นจากปีที่ล่วงมาเกินกว่าร้อยละ 1 - 3 (3) เพิ่มขึ้นจากปีที่ล่วงมาเกินกว่าร้อยละ 3 - 5 (4) เพิ่มขึ้นจากปีที่ล่วงมาเกินกว่าร้อยละ 5 ขึ้นไป	 1 3 4 5

Signature

ตัวชี้วัด	คะแนน
<p>4. การจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(1) มีการจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>(2) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นประจำทุกเดือน</p> <p>(3) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นประจำทุกเดือน แต่รายงานจังหวัดไม่ครบตามระเบียบ</p> <p>(4) มีการจัดทำและปรับข้อมูลแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเป็นประจำทุกเดือน แล้วรายงานจังหวัดครบถ้วนตามระเบียบ</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>5. ศูนย์การค้าหรือห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรรที่จดทะเบียน หรือธนาคาร</p> <p>(1) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรรที่จดทะเบียน หรือ ธนาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละประเภทรวมกันไม่เกิน 10,000 ตร.ม.</p> <p>(2) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรรที่จดทะเบียน หรือ ธนาคาร ที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละประเภทรวมกันเกินกว่า 10,000 ตร.ม. แต่ไม่เกิน 25,000 ตร.ม.</p> <p>(3) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรรที่จดทะเบียน หรือ ธนาคาร ที่มีพื้นที่ใช้สอยแต่ละประเภทรวมกันเกินกว่า 25,000 ตร.ม. แต่ไม่เกิน 40,000 ตร.ม.</p> <p>(4) มีศูนย์การค้า หรือ ห้างสรรพสินค้า หรือโรงแรม หรือบ้านจัดสรรที่จดทะเบียน หรือ ธนาคารที่มีพื้นที่ใช้สอยรวมกันเกินกว่า 40,000 ตร.ม. ขึ้นไป</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>6. การสุขาภิบาลอาหารและตลาด</p> <p>(1) มีตลาดหรือร้านอาหารผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>(2) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข 1 แห่ง หรือ 60 % ของร้านอาหาร ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>(3) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข 2 แห่ง หรือ 70 % ของร้านอาหาร ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>(4) มีตลาดผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข 3 แห่ง หรือ 80 % ของร้านอาหาร ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>7. การก่อสร้างและบำรุงรักษาทาง</p> <p>(1) มีการจัดทำแผนที่ผังแสดงข้อมูลถนนทั้งหมดในเขตเทศบาล</p> <p>(2) มีการจัดทำทะเบียนประวัติถนนทุกสาย ทุกประเภทในเขตเทศบาล</p> <p>(3) มีการจัดทำแผนการตรวจสอบถนนประจำปีและรายงานผลการดำเนินการตามแผน</p> <p>(4) มีการรวบรวมข้อมูลความเสียหายของถนนและวิเคราะห์จัดลำดับก่อนหลังในการซ่อมบำรุง</p> <p>(5) สามารถดำเนินการซ่อมแซมถนนที่ชำรุดได้ภายใน 60 วันนับแต่ได้ตรวจพบหรือได้รับแจ้งไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนถนนที่ชำรุด</p> <p>(6) ถนนในเขตเทศบาลมีทางเท้าและทางระบายน้ำเกินกว่าร้อยละ 60 ของถนนทั้งหมด ในเขตพื้นที่</p> <p>(7) ถนนสายหลักทุกสายในเขตเทศบาลมีการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามจุดเสี่ยงต่างๆ (วงเวียน ทางแยก)</p> <p>(8) ถนนมีความสะอาดเรียบร้อย ไม่เป็นหลุมบ่อและทาสีเส้นแบ่งจราจร ตลอดจนป้ายจราจร มีความชัดเจน ไม่ชำรุดเสียหาย โดยให้สุ่มตรวจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนถนนทั้งหมด</p>	<p>1. มีการดำเนินการ 7 ข้อ ขึ้นไป ได้ 5 คะแนน</p> <p>2. มีการดำเนินการ 5-6 ข้อ ได้ 4 คะแนน</p> <p>3. มีการดำเนินการ 3-4 ข้อ ได้ 3 คะแนน</p> <p>4. มีการดำเนินการ 1-2 ข้อ ได้ 1 คะแนน</p>

ค.พ.ท.

ตัวชี้วัด	คะแนน
<p>8. โรงเรียนและสถาบันการศึกษา</p> <p>มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษาหรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป</p> <p>(1) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษาหรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 1 ประเภท</p> <p>(2) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษาหรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 2 ประเภท</p> <p>(3) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษาหรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 3 ประเภท</p> <p>(4) มีโรงเรียนประถม มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา อุดมศึกษาหรือที่มีหลักสูตรปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 4 ประเภท ขึ้นไป</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>9. การจัดตั้งห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์การเรียนรู้ชุมชน</p> <p>มีจำนวนห้องสมุดชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน เรียนรู้ตามอัธยาศัย ซึ่งมีกิจกรรมต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่าปีละ 12 ครั้ง ดังนี้</p> <p>(1) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชน จำนวน 1 แห่ง</p> <p>(2) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชน รวมกันจำนวน 2 แห่ง</p> <p>(3) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชน รวมกันจำนวน 3 แห่ง</p> <p>(4) มีห้องสมุดชุมชน หรือศูนย์เรียนรู้ชุมชน รวมกันจำนวน 4 แห่งขึ้นไป</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>10. การวางแผนและการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>(1) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับเด็กและเยาวชนทุกประเภท เช่น เด็กทั่วไป เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กเร่ร่อน</p> <p>(2) มีการจัดทำแผนพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างชัดเจน</p> <p>(3) มีผู้ทรงคุณวุฒิ องค์กรประชาชน ร่วมกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาเด็กเยาวชน</p> <p>(4) ดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาเด็กเล็ก (อายุต่ำกว่า 5ปี)</p> <p>(5) มีการดำเนินการหรือสนับสนุนงบประมาณจัดทำกิจกรรมให้ความรู้และพัฒนาแก่เด็กและเยาวชนอย่างต่อเนื่อง (การสอนภาษา กีฬา ดนตรี ประเพณี สิ่งแวดล้อม)</p> <p>(6) จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ชุมชนในการเลี้ยงดูบุตร</p> <p>(7) จัดกิจกรรมให้เด็กเยาวชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนา</p> <p>(8) มีการประเมินผลเพื่อแก้ไขปรับปรุงการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น</p> <p>(9) มีโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนหรือผลักดันให้ครอบครัวและชุมชนเห็นความสำคัญ หรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน</p>	<p>1. มีการดำเนินการ 7 ข้อ ขึ้นไป ได้ 5 คะแนน</p> <p>2. มีการดำเนินการ 5 - 6 ข้อ ได้ 4 คะแนน</p> <p>3. มีการดำเนินการ 3 - 4 ข้อ ได้ 3 คะแนน</p> <p>4. มีการดำเนินการ 1 - 2 ข้อ ได้ 1 คะแนน</p>
<p>11. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>(1) มีศูนย์เด็กเล็ก</p> <p>(2) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 1 แห่ง</p> <p>(3) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 2 -3 แห่ง</p> <p>(4) มีศูนย์เด็กเล็กผ่านเกณฑ์มาตรฐาน 4 แห่ง ขึ้นไป</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>

ตัวชี้วัด	คะแนน
<p>12. การให้บริการสาธารณะเกี่ยวกับผู้สูงอายุ</p> <p>(1) มีการสำรวจและจัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ</p> <p>(2) ส่งเสริมการรวมกลุ่มหรือสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่ม/ชมรมผู้สูงอายุ</p> <p>(3) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนในชุมชนเห็นคุณค่าผู้สูงอายุ</p> <p>(4) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุทำประโยชน์ให้แก่สังคม</p> <p>(5) จัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ หรือการบริการสาธารณะแก่ผู้สูงอายุ</p> <p>เป็นกรณีพิเศษ</p> <p>(6) สำนักงานเทศบาลจัดพื้นที่สำหรับผู้สูงอายุ เช่น ห้องน้ำจัดทำราวจับให้แก่ผู้สูงอายุ</p> <p>(7) จัดศูนย์บริการ หรือศูนย์สงเคราะห์ผู้สูงอายุ</p> <p>(8) มีการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมเกี่ยวกับผู้สูงอายุแล้วรายงานผู้บริหารทราบ</p> <p>(9) มีการจัดทำแผนออกตรวจเยี่ยม ให้ข้อแนะนำตลอดจนติดตามสภาพความเป็นอยู่ของผู้สูงอายุอย่างชัดเจน</p>	<p>1. มีการดำเนินการ 7 ข้อ ขึ้นไป ได้ 5 คะแนน</p> <p>2. มีการดำเนินการ 5 - 6 ข้อ ได้ 4 คะแนน</p> <p>3. มีการดำเนินการ 3 - 4 ข้อ ได้ 3 คะแนน</p> <p>4. มีการดำเนินการ 1 - 2 ข้อ ได้ 1 คะแนน</p>
<p>13. การให้บริการด้านสาธารณสุข</p> <p>(1) มีการให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพ</p> <p>(2) มีกิจกรรมตามข้อ 1 และมีศูนย์บริการสาธารณสุข และหรือสาธารณสุขมูลฐานชุมชน</p> <p>(3) มีศูนย์บริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานอย่างน้อย 2 แห่งขึ้นไป</p> <p>(4) มีกิจกรรมตามข้อ 3 และหรือมีโรงพยาบาล หรือการการบริหารด้านสาธารณสุขอื่นๆ ที่เห็นเชิงประจักษ์</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>14. การจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะ</p> <p>(1) เทศบาลมีห้องน้ำสาธารณะในสถานที่ชุมชน</p> <p>(2) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข 1 แห่ง</p> <p>(3) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข 2 แห่ง</p> <p>(4) เทศบาลจัดให้มีห้องน้ำสาธารณะที่ได้มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ 3 แห่ง ขึ้นไป</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>15. ด้านการมีส่วนร่วมและสิทธิทางการเมือง</p> <p>(1) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดต่ำกว่าร้อยละ 50 ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p> <p>(2) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ 50 แต่ไม่ถึงร้อยละ 55 ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p> <p>(3) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ 55 แต่ไม่ถึงร้อยละ 60 ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p> <p>(4) มีประชากรไปใช้สิทธิเลือกตั้งทั่วไปครั้งล่าสุดตั้งแต่ ร้อยละ 60 ขึ้นไป ของผู้มีสิทธิเลือกตั้ง</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
<p>16. การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p>(1) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลไม่เกินร้อยละ 1 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา</p> <p>(2) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่าร้อยละ 1 แต่ไม่เกินร้อยละ 3 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา</p> <p>(3) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น</p>	<p>1</p> <p>3</p> <p>4</p>

สงวน

ตัวชี้วัด	คะแนน
(4) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลเกินกว่าร้อยละ 5 ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการด้านการจัดการมูลฝอยและ สิ่งปฏิกูลที่เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การรีไซเคิลขยะมูลฝอย การลดปริมาณของขยะ เป็นต้น	5
17. การตั้งงบประมาณในด้านการจัดการน้ำเสีย และสิ่งแวดล้อม (1) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม ไม่เกินร้อยละ 1 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (2) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ 1 แต่ไม่เกินร้อยละ 3 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา (3) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ 3 แต่ไม่เกินร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสีย ครอบคลุมพื้นที่ไม่น้อยกว่า 10 % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม (4) มีการตั้งงบประมาณในด้านการจัดการจัดการน้ำเสียและสิ่งแวดล้อม เกินกว่าร้อยละ 5 ขึ้นไป ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ผ่านมา โดยจะต้องมีการบริหารจัดการน้ำเสียครอบคลุมพื้นที่ ไม่น้อยกว่า 10 % และมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เห็นเป็นรูปธรรม	1 3 4 5
18. พื้นที่สีเขียวในเมือง (1) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อม รวมกันไม่เกิน 5 ไร่ (2) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อม รวมกันเกินกว่า 5 ไร่ แต่ไม่เกิน 10 ไร่ (3) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อม รวมกันเกินกว่า 10 ไร่ แต่ไม่เกิน 30 ไร่ (4) มีพื้นที่สวนสาธารณะ หรือ สวนหย่อม รวมกันเกินกว่า 30 ไร่	1 3 4 5
19. การให้บริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (1) มีการจัดทำข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัย (2) แผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเป็นปัจจุบัน (3) มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (4) มีการฝึกซ้อม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม (5) มีการจัดตั้งเครือข่าย อปพร. และจัดทำกิจกรรม อปพร. อย่างเป็นรูปธรรม (6) มีครุภัณฑ์ วัสดุ อุปกรณ์ เกี่ยวกับการป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ตามมาตรฐาน (7) มีบุคลากรรับผิดชอบงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเป็นการเฉพาะอย่างน้อย 10 คน (8) จัดทำโครงการ กิจกรรมเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอย่างน้อย 3 โครงการ (9) มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยทางสื่อต่าง ๆ ไม่น้อยกว่าปีละ 5 ช่องทาง (10) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรายงาน ผลให้ผู้บริหารทราบ	1. มีการดำเนินการ 8 ข้อ ขึ้นไป ได้ 5 คะแนน 2. มีการดำเนินการ 6 - 7 ข้อ ได้ 4 คะแนน 3. มีการดำเนินการ 4 - 5 ข้อ ได้ 3 คะแนน 4. มีการดำเนินการ 1 - 3 ข้อ ได้ 1 คะแนน

ตัวชี้วัด	คะแนน
<p>20. การบริหารจัดการกีฬา</p> <p>(1) จัดให้มีหรือสนับสนุนให้มีลานกีฬา หรือสนามกีฬา หรือสวนสุขภาพในหมู่บ้าน/ชุมชน หรือพื้นที่ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ หรือศูนย์เยาวชน อย่างน้อย 3 แห่ง</p> <p>(2) จัดให้มีหรือสนับสนุน อุปกรณ์กีฬา หรืออุปกรณ์การออกกำลังกายที่ได้มาตรฐานประจำ ลานกีฬา/สนามกีฬา/สวนสุขภาพ/สวนสาธารณะ และมีระบบการดูแลรักษาอย่างดี</p> <p>(3) มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ หรืออาสาสมัครที่มีความรู้ความสามารถเพื่อจัดกิจกรรมด้าน กีฬาหรือการออกกำลังกาย หรือการให้คำแนะนำการใช้อุปกรณ์กีฬาแก่ประชาชน</p> <p>(4) มีการเผยแพร่ความรู้ข่าวสารการกีฬาเพื่อให้ประชาชนตระหนักและเห็นคุณค่าของการ เล่นกีฬาหรือการออกกำลังกาย</p> <p>(5) จัดให้มีหรือสนับสนุนให้มีการเล่นกีฬาหรือออกกำลังกาย เช่น การแข่งขันกีฬาประเภท ต่างๆ กีฬาผู้สูงอายุ กีฬาพื้นบ้าน จัดค่ายพัฒนาทักษะกีฬาแก่เด็กและเยาวชนในช่วงปิดภาคเรียน แอโรบิค รำมวยจีน</p> <p>(6) จัดตั้งศูนย์เยาวชน</p> <p>(7) มีการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน</p> <p>(8) มีการแข่งขันกีฬาระหว่างหน่วยงาน</p>	<p>1. มีการดำเนินการ 7 ข้อ ขึ้นไป ได้ 5 คะแนน</p> <p>2. มีการดำเนินการ 5 - 6 ข้อ ได้ 4 คะแนน</p> <p>3. มีการดำเนินการ 3 - 4 ข้อ ได้ 3 คะแนน</p> <p>4. มีการดำเนินการ 1 - 2 ข้อ ได้ 1 คะแนน</p>

2. เกณฑ์ประสิทธิภาพ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) ให้ประเมินเป็น 5 มิติ คือ มิติด้าน ประสิทธิภาพตามแผนพัฒนา มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติด้าน การพัฒนาองค์กร และมิติด้านการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งอาจใช้ผลการประเมิน Core Team มาพิจารณาได้

มิติการประเมิน		คะแนน
มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนพัฒนา	แสดงผลงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายของยุทธศาสตร์ ตามที่ได้รับงบประมาณดำเนินการ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเทศบาล และประชาชน	15
มิติด้านคุณภาพการให้บริการ	แสดงถึงความสำเร็จ หรือ การให้ความสำคัญในการให้ผู้รับบริการ หรือประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพ เกิดความพึงพอใจ ต่อการให้บริการของเทศบาล	25
มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ	ด้านประสิทธิภาพแสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติราชการ ที่ก่อให้เกิดความคุ้มค่า ประหยัด เช่น การลดรอบระยะเวลา การให้บริการ การประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นต้น	20
มิติด้านการพัฒนาองค์กร	แสดงถึงความสามารถในการปฏิบัติราชการ หรือการบริหาร เปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อสร้างความพร้อม และสนับสนุนให้การ ปฏิบัติงานบรรลุผล เช่น การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบ ข้อมูล เทคโนโลยี สารสนเทศ เป็นต้น	20
มิติด้านการบริหารจัดการที่ดี	ให้ใช้คะแนนประเมินการบริหารจัดการที่ดีของปีที่ผ่านมา	20

Handwritten signature



ว่า
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล
(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล อันจะบังเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามมาตรา 13 (3) และมาตรา 23 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2553 คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา(ก.ท.จ.นม) ในการประชุมครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2553 ได้มีมติ ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2550 ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2550

ข้อ 4 การกำหนดตำแหน่งผู้บริหารในตำแหน่งปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่าย ของเทศบาลขนาดกลาง มีดังต่อไปนี้

- (1) ระดับ 8 ได้แก่ ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า
- (2) ระดับ 7 ได้แก่ รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าและหัวหน้าฝ่าย
- (3) ระดับ 6 ได้แก่ รองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่าและหัวหน้าฝ่าย

/ ข้อ 5...

ข้อ 9 ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์การปรับขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| (1) ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นประธานกรรมการ |
| (2) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก 2 คน | เป็นกรรมการ |
| (3) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอปรับขนาด
โดย ก.ท.จ. เป็นผู้คัดเลือก 1 คน | เป็นกรรมการ |
| (4) เลขาธิการ ก.ท.จ. หรือผู้แทน
คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ดังนี้ | เป็นกรรมการและเลขาธิการ |

1. ตรวจสอบประเมินตัวชี้วัดเกณฑ์รายได้ เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ
 2. รายงานผลการตรวจสอบและการประเมินตัวชี้วัดเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาต่อไป
- ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็น ก.ท.จ. อาจกำหนดหรือแก้ไของค์ประกอบคณะกรรมการได้

ตามความเหมาะสม โดยระบุเหตุผลให้ชัดเจน

ให้คณะกรรมการประเมิน ที่ได้รับแต่งตั้งจาก ก.ท.จ. ตามประกาศหลักเกณฑ์นี้ ได้รับคำตอบแทนตามระเบียบคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ว่าด้วยคำตอบแทนคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการ พ.ศ. 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

ข้อ 10 ให้เทศบาล รายงาน ก.ท.จ. เพื่อดำเนินการประเมินเกณฑ์รายได้ เกณฑ์ปริมาณงาน และเกณฑ์ประสิทธิภาพ โดยให้ ก.ท.จ. พิจารณาประเมินให้แล้วเสร็จ ภายใน 2 เดือน นับแต่วันที่ได้รับรายงานจากเทศบาล

ข้อ 11 การเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ต้องได้รับความเห็นชอบ จาก ก.ท.จ. และ ก.ท. ก่อน ทั้งนี้ การปรับขนาดเทศบาลหากมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งผู้บริหารให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในคราวเดียวกัน

ข้อ 12 หลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขอื่นใด ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดขนาดเทศบาลเป็นขนาดกลาง ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 13 การใดที่อยู่ระหว่างการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับ อยู่ก่อนหลักเกณฑ์นี้มีผลใช้บังคับ ให้ถือปฏิบัติและดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนนั้น จนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ มิถุนายน พ.ศ. 2553

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา

5.19 เรื่อง ขอความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปัญหา ในการโอนย้าย

ตามประกาศ ก.ท.จ.นม. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2553 ข้อ 169 กรณีความปรากฏต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ว่ามีเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล และการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานเทศบาล ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการ โอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลภายในจังหวัด ตามหลักความสมควรใจได้ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไขปัญหาในการ โอนย้าย ประกอบด้วย

- รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ประธานอนุกรรมการ
- ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อนุกรรมการ
จำนวน 2 คน
- ผู้แทนนายกเทศมนตรีในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อนุกรรมการ
จำนวน 2 คน
- ผู้แทนพนักงานเทศบาลในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.) อนุกรรมการ
จำนวน 2 คน
- ท้องถิ่นจังหวัด อนุกรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการ มีหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง สอบถามความเห็นของผู้บริหารท้องถิ่นและสรุปความเห็นตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ภายใน 45 วันนับแต่วันได้รับทราบคำสั่ง

(2) เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว หากปรากฏว่ามีเหตุผลความจำเป็นอันสมควร ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) มีมติให้พนักงานเทศบาลโอนไปสังกัดเทศบาลอื่นได้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) มีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามมตินั้น ภายใน 45 วัน

(3) มติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตาม ข้อ (2) ให้ถือเป็นที่สุด เพื่อให้เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาล และการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือเพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในพื้นที่ระหว่างพนักงานเทศบาล ผู้บริหาร ผู้นำชุมชน และไม่สามารถดำเนินการ โอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลภายในจังหวัด ตามหลักความสมควรใจได้

ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.นม. ขอเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาแก้ไข
ปัญหาในการโอนย้าย ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------------|
| 1. นายวิชา กามนต์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา | ประธานอนุกรรมการ |
| 2. นายเฉลียว จันทวร ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. | อนุกรรมการ |
| 3. นายมงคล วัฒนกุล ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. | อนุกรรมการ |
| 4. นายชัยรัตน์ กิตติหิรัญวัฒน์ นายกเทศมนตรีตำบลตลาดแค | อนุกรรมการ |
| 5. นายทองหล่อ เอี่ยมวงศ์ นายกเทศมนตรีตำบลหนองไผ่ล้อม | อนุกรรมการ |
| 6. นายสิริกิจ วาปีธรรม ปลัดเทศบาลตำบลกระแซะเข้หิน | อนุกรรมการ |
| 7. นางพิชามณูญ์ ศรีโสภา ปลัดเทศบาลตำบลโนนไทย | อนุกรรมการ |
| 8. ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา | อนุกรรมการและเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง สอบถามความเห็น
ของผู้บริหารเทศบาล ที่มีปัญหาข้อขัดแย้ง และสรุปความเห็นตลอดจนแนวทางแก้ไข
ปัญหาเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ภายใน 45 วัน นับแต่วันได้
รับทราบคำสั่ง

จึงนำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมาเพื่อโปรด
พิจารณาให้ความเห็นชอบในร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

มติที่ประชุม

.....

“ข้อ 7 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบประเมินผลงานตาม ให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับยื่นผลงาน

ข้อ 8 เมื่อ ก.ท.จ.เห็นชอบให้นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์เพื่อลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารเป็นเวลา 1 ปี ได้แล้ว ให้รายงานผลต่อสำนักงาน ก.ท. เพื่อตรวจสอบและออกหนังสือรับรอง ให้แก่ผู้ผ่านการประเมินเทียบประสบการณ์ บริหารดังกล่าว นำไปประกอบการสมัครรับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นไป”

จึงนำเรียนคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

.....

5.21 เรื่อง การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งสายงานบริหารให้สูงขึ้น ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2552-2554)

ด้วยเทศบาลตำบลหนองหัวแรด อำเภอหนองบุญมาก รายงานว่าปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนด / ปรับปรุง ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2552-2554) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับ 6 (นักบริหารงานทั่วไป 6) เลขที่ตำแหน่ง 01-0102-001 เป็นตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับ 7 (นักบริหารงานทั่วไป 7) เลขที่ตำแหน่งเดิมและส่วนราชการ

คณะกรรมการ ฯ ได้ประชุม และให้ปลัดเทศบาล เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบชี้แจงรายละเอียดเหตุผล ที่ขอปรับปรุง / กำหนดตำแหน่ง ที่ประชุม พิจารณาแล้ว ได้คะแนน 689 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1000 คะแนน

มติที่ประชุม

คณะกรรมการ ฯ พิจารณาผลการให้คะแนน ตำแหน่งที่เทศบาลขอปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ผ่านเกณฑ์ ที่กำหนด เห็นควรให้ปรับปรุงตำแหน่งสูงขึ้นได้ และนำเสนอ ก.ท.จ.นม. เพื่อพิจารณาต่อไป

ระเบียบข้อกฎหมาย

1. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารเทศบาล ลงวันที่ 24 พฤษภาคม 2550

หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท 0809.2/ว 74 ลงวันที่ 22 เมษายน 2552 เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลให้มีระดับสูงขึ้น จาก ระดับ 8 เป็นระดับ 9 สรุป คะแนนเต็ม 1,000 คะแนน

1. เกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ระดับ 6 ต้องได้คะแนน 360 คะแนน ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์
2. เกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ระดับ 7 ต้องได้คะแนน 460 คะแนน ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์
3. เกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ระดับ 8 ต้องได้คะแนน 600 คะแนน ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์
4. เกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง ระดับ 9 ต้องได้คะแนน 760 คะแนน ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข 5.21

จึงนำเรียนคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบในการปรับปรุงตำแหน่งสายงานบริหารให้สูงขึ้น ของเทศบาลตำบลหนองหัวแรด

มติที่ประชุม

.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินมติการประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งบริหารและการ
ปรับปรุงตำแหน่งบริหารให้สูงขึ้น

ครั้งที่ 6 / 2553 วันที่ 15 มิถุนายน 2553 เวลา 14.00 น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา

รายชื่อผู้มาประชุม

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|----------------------|
| 1. นายเฉลียว จันทวร | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท.จนม. | ประธานกรรมการ |
| 2. นายฉัตรชัย รุ่งเจริญพงษ์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท.จนม. | กรรมการ |
| 3. นายอัสนีย์ เซาว์วาทิน | แทนหัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| 4. นางนรา วงษ์สุวรรณ | คลังจังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| 5. นายวิวัฒน์ หล่อพัฒนเกษม | ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ และเลขานุการ |

เมื่อที่ประชุมพร้อม เวลา 14.00 น. ประธานกล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตาม

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ 5 / 2553 เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2553
มติที่ประชุม รับรอง

ระเบียบวาระที่ 3 เรื่อง การประเมินค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งบริหารและการปรับปรุงตำแหน่ง
บริหารให้สูงขึ้น

ด้วย เทศบาลตำบลหนองหัวแรต รายงาน ว่าปริมาณงานที่เพิ่ม
มากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นต้อง
ปรับปรุง ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2552-2554) คณะอนุกรรมการ ฯ
ได้ประชุม และให้ ปลัดเทศบาล เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบชี้แจงรายละเอียดเหตุผล
ที่ขอปรับปรุง ตำแหน่ง ที่ประชุม พิจารณาแล้วให้คะแนน เทศบาลตำบล
หนองหัวแรต อำเภอหนองบุญมาก ขอปรับปรุงตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี
(2552-2554) ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ระดับ 6(นักบริหารงานทั่วไป 6)
ตำแหน่งเลขที่ 01-0102-001 ปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นตำแหน่ง หัวหน้า
สำนักปลัดเทศบาล ระดับ 7(นักบริหารงานทั่วไป 7) เลขที่ตำแหน่งเดิม และ
ส่วนราชการเดิมได้คะแนน 689 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1000 คะแนน

มติที่ประชุม

คณะกรรมการฯ พิจารณา ผลการให้คะแนน ตำแหน่งที่เทศบาล
ขอปรับปรุง ตำแหน่ง แล้ว ผ่านเกณฑ์ ที่กำหนด เห็นควร ให้ปรับปรุงตำแหน่ง
ให้สูงขึ้นได้ และนำเสนอ ก.ท.จ.นม.เพื่อพิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องอื่น (ถ้ามี)

ไม่มี

เลิกประชุม เวลา 15.00 น.

(ลงชื่อ)

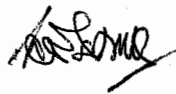


ผู้จัดรายงานการประชุม

(นายวิวัฒน์ หล่อพัฒนเกษม)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเจลิยว จันทวร)

ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.นม.

ประธานกรรมการประเมินมติการประเมินค่างานเพื่อกำหนด

ตำแหน่งบริหารและการปรับปรุงตำแหน่งบริหารให้สูงขึ้น

.....

ระเบียบวาระที่ 6

เรื่องการดำเนินการทางวินัย

เอกสารแจกในที่ประชุม

จึ่งนำเรียน ก.ท.จ.นครราชสีมา เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

.....
.....

ระเบียบวาระที่ 7

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

มติที่ประชุม

.....
.....
