



ที่ ตก ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๕

สำนักงานเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก
ศาลากลางจังหวัดตาก
ถนนพหลโยธิน ตก ๖๓๐๐๐

๓๐ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

เรียน ท้องถิ่นอำเภอทุกอำเภอ นายกเทศมนตรีนครแม่สอด และนายกเทศมนตรีเมืองตาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปรมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามสรุปรมติ ก.ท.จ.ตาก ที่ส่งมาพร้อมนี้ และสามารถดาวน์โหลดได้ทางเว็บไซต์ www.taklocal.org

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และให้แจ้งเทศบาลในพื้นที่ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวุฒิชัย ศรีทอง)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ท้องถิ่นจังหวัดตาก
เลขานุการ ก.ท.จ.ตาก

สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐

วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดตาก

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

๓.๑ การตรวจสอบกรณีการสรรหาตำแหน่งบริหารว่างของเทศบาลตำบลแม่ตาว

เรื่องเดิม

๑. ทต.แม่ตาว รายงานว่ามีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง จำนวน ๖ ตำแหน่ง และกำหนดวิธีการสรรหาตำแหน่งว่างดังกล่าว นั้น

๒. คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) ครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ รับทราบรายงานการสรรหาตำแหน่งว่างดังกล่าว จำนวน ๔ ตำแหน่ง และขอให้ชะลอการสรรหา จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๒.๑ ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เนื่องจากอยู่ระหว่างหารือการตรวจสอบคุณสมบัติการเทียบเคียงคุณสมบัติของ นางสาวสุพรรณษา โสดารักษ์ เมื่อได้ข้อยุติเป็นประการใดแล้วจึงให้ดำเนินการต่อไปได้

๒.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เนื่องจากว่าที่ร้อยตรี ภาณุพงศ์ ชันทะ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ขอความเป็นธรรม เนื่องจากตนดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) รวมระยะเวลา ๕ ปี แล้ว ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนในการสมัครคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ดังนั้น จึงขอให้ ทต.แม่ตาว ตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีดังกล่าว และรายงานจังหวัดทราบด้วย

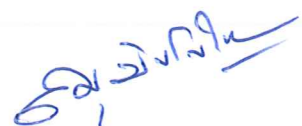
ข้อเท็จจริง

๑. คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการนำเรื่องขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้ประชุมเมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐

๒. นายกเทศมนตรีตำบลแม่ตาว ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อชี้แจงต่อคณะอนุกรรมการกลั่นกรองฯ ที่ประชุมได้ปรึกษาหารือร่วมกันและนายกเทศมนตรีตำบลแม่ตาวจะขอถอนเรื่องรายงานการสรรหาออกไปก่อน พร้อมกับทำหนังสือหารือสำนักงาน ก.ท.

มติที่ประชุม

รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องเพื่อทราบ

๔.๑ การรายงานตำแหน่งว่างของพนักงานเทศบาล

เทศบาลในพื้นที่ รายงานตำแหน่งว่าง รวมจำนวน ๓ แห่ง จำนวน ๙ อัตรา รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๑

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๑๓๙ ในกรณีที่เทศบาลมีตำแหน่งบริหารว่างลง หรือตำแหน่งว่าง เนื่องจาก
การกำหนดขึ้นใหม่ ให้เทศบาลรายงานตำแหน่งว่างนั้นให้ ก.ท.จ. ทราบ ภายใน ๗ วัน นับแต่
วันที่มีตำแหน่งว่าง และให้เทศบาลดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง
ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

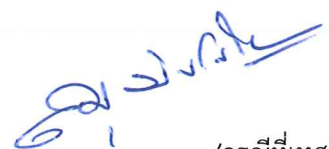
ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสายงาน
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่ง
หรือหลายวิธีดังต่อไปนี้

(๑) รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่น
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นประเภทอื่น ที่อยู่ในสายงานนักบริหารในตำแหน่งและระดับ
เดียวกัน

(๒) สอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างตามข้อ ๗๖
หรือข้อ ๙๓ แล้วแต่กรณี

(๓) คัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น
ซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน โดยมีหนังสือ
รับรองจากส่วนราชการต้นสังกัด และผู้จะขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่า
ตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้นตามข้อ ๑๗๑ ทั้งนี้ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลตำแหน่ง
และระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่นที่อยู่ในสายงานนักบริหารในตำแหน่ง
และระดับเดียวกันเข้ารับการคัดเลือกด้วย

(๔) รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือรายงานคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) แล้วแต่กรณี เพื่อขอใช้บัญชีในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน
โดยไม่ต้องเรียงตามลำดับที่



/กรณีที่เทศบาล...

กรณีทีเทศบาลมีตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่างลง หรือตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ว่างลงเกินกว่า ๖๐ วัน โดยที่เทศบาลมิได้ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างตามวรรคสองโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือกรณีทีเทศบาลได้ดำเนินการตามวรรคสองแล้ว แต่ยังไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งได้ ภายใน ๑๕๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างหรือตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ให้ถือว่า การดำเนินการที่แล้มาเป็นอันยกเลิก และให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) แล้วแต่กรณี ส่งบัญชีผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้ของจังหวัดหรือของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยให้เทศบาลดำเนินการบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่าง ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ ได้รับหนังสือส่งตัวผู้สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกได้นั้น.

ให้ผู้บริหารท้องถิ่นประเมินผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในรอบ ๖ เดือนของพนักงานเทศบาลทีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ส่งมาบรรจุแทนตำแหน่งที่ว่าง หากผลการประเมินปรากฏว่าการปฏิบัติราชการไม่มีประสิทธิภาพ หรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๖๙

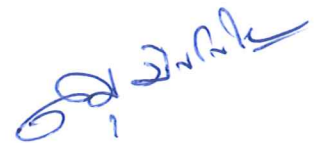
ในกรณีที่พนักงานเทศบาลถูกดำเนินการตามวรรคสี่ตั้งแต่ ๒ ครั้งติดต่อกันโดยเหตุเกิดจากการปฏิบัติราชการไม่มีประสิทธิภาพหรือมีความประพฤติไม่เหมาะสมให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาเรียกตัวพนักงานเทศบาลรายดังกล่าวเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูสมรรถนะการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

กรณีนายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งตามวรรคสาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรให้ถือว่าละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) แจ้งผู้กำกับดูแลพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ



บัญชีรายละเอียดการรายงานตำแหน่งว่างพนักงานเทศบาล
(ในการประชุม ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐)

ที่	เทศบาล	ตำแหน่งว่าง	จำนวน (อัตรา)	วิธีการสรรหา	มติ ก.ท.จ.
๑	ทต.พบพระ	๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	คัดเลือก	รับทราบ
๒	ทต.วังเจ้า	๑) รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รับโอน	รับทราบ
		๒) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	คัดเลือก	รับทราบ
		๓) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	รับโอน	
		๔) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	รับโอน	รับทราบ
		๕) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	รับโอน	รับทราบ
		๖) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	รับโอน	รับทราบ
๓	ทม.ตาก	๑) ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับสูง)	๑	คัดเลือก	รับทราบ
		๒) หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	คัดเลือกเพื่อรับโอน	รับทราบ

หมายเหตุ

ข้อ ๑๓๙ พอสรุปได้ว่า กรณีที่เทศบาลมีตำแหน่งบริหารว่างลง ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีดังต่อไปนี้

- (๑) รับโอน
- (๒) สอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก
- (๓) คัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น
- (๔) รายงาน ก.ท.จ. หรือ ก.ท. ขอใช้บัญชีในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน

Signature

๔.๒ การแต่งตั้งประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
(ประธาน ก.ถ.)

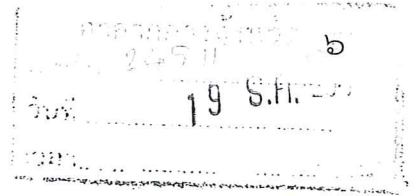
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย กำหนดวัน เวลา สถานที่ประชุม เพื่อดำเนินการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ผลการประชุมคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ปรากฏว่า นายพงศ์โพยม วาศภูติ เป็นผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด ได้รับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการ บริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

Handwritten signature in blue ink.



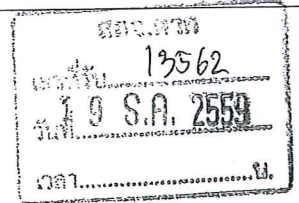
ที่ มท ๐๒๐๙.๑/ว ๓๖๕๘

กระทรวงมหาดไทย

ถนนอัษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

Yunho
19 S.A. 2559

๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙



เรื่อง การแต่งตั้งประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ประธาน ก.ถ.)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แต่งตั้งประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙

ด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดวัน เวลา สถานที่ประชุม เพื่อดำเนินการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ โดยกำหนดให้มีการประชุมกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๐ (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเสนอรายชื่อบุคคลผู้สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในวันศุกร์ ที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และกำหนดให้มีการประชุมบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อคัดเลือกกันเอง เป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในวันพุธที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย

ผลการประชุมคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ปรากฏว่า นายพงศ์โพยม วาศภูติ เป็นผู้ได้รับคะแนนสูงสุด ได้รับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งนายพงศ์โพยม วาศภูติ เป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัด
ทุกคณะ ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)

รองปลัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐ ๒๒๒๑ ๘๑๙๗



ประกาศกระทรวงมหาดไทย

เรื่อง แต่งตั้งประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดวัน เวลา สถานที่ประชุม เพื่อดำเนินการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ โดยกำหนดให้มีการประชุมกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๐ (๒) (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อเสนอรายชื่อ บุคคลผู้สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในวันศุกร์ที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และกำหนดให้มีการประชุมบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อคัดเลือก กันเองเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในวันพุธที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ผลการประชุมคัดเลือกในวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ปรากฏว่านายพงศ์ไพยม วาศภูติ เป็นผู้ได้รับคะแนนสูงสุด ได้รับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศแต่งตั้งให้ นายพงศ์ไพยม วาศภูติ เป็นประธานกรรมการมาตรฐาน การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

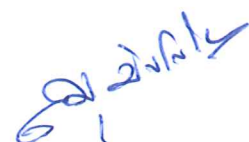
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

๔.๓ แจ้งผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

สำนักงาน ก.ท. ได้แจ้งสรุปผลการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัดทราบ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับคณะกรรมการและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ



☐ ก.บ.ท.	☒ ก.บ.อ.
☐ ก.บ.ส.	☐ ก.บ.ม.
☐ ก.บ.จ.	

ลงชื่อ.....ผู้ลงนาม
วันที่ 5 มิ.ย. 2560



เอกสารที่ 60
วันที่ 5 มิ.ย. 2560
หน้า 1

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๑

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต ๑๐๓๐๐

๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แจ้งผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสรุปผลการประชุมฯ จำนวน ๓ ชุด

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นั้น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอแจ้งสรุปผลการประชุมของ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ดังกล่าว ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัดทราบ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับคณะกรรมการและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด สำหรับรายละเอียดที่ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ นั้น สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จะแจ้งเวียนให้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวันชัย จันทร์พร)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

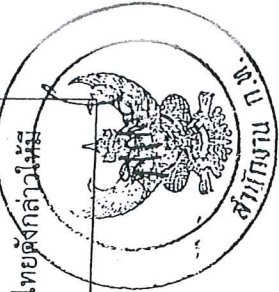
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๕ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕

สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
๑. การขอให้ ก.ท. รับรองหลักสูตรของ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อใช้เป็นคุณสมบัติในการขอรับเงิน พ.ด.ก.	ให้ส่งหลักสูตรพัฒนามานักกฎหมายท้องถิ่นในระดับและระดับกลางให้ กท. พิจารณารับรองหลักสูตรเพื่อประโยชน์ในการสร้างมาตรฐานคุณภาพปณิธิกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. หรือการเบิกจ่ายค่าเดินทางราชการระหว่างถูกลี้้งประจำสำนักงานเลขานุการ ก. จังหวัด	ที่ประชุมมีมติดังนี้ ๑. การออกคำสั่งให้พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำสำนักงานเลขานุการกรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ซึ่งมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน โดยได้รับเงินเดือนจากต้นสังกัดเดิมนั้น ให้ต้นสังกัดกำหนดเงื่อนไขการเบิกค่าใช้จ่ายการเดินทางไปราชการในการทำเรื่องเดียวกันกับแนวปฏิบัติตามคำสั่ง คสช. และตามคำพิพากษาศาลปกครองเชียงใหม่ คดีหมายเลขแดงที่ ๔๖๕/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ ที่ให้ข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปช่วยราชการ ณ แห่งอื่น มิให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งและมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการชั่วคราวตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒. ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยสำนักคลังท้องถิ่นพิจารณาแก้ไขระเบียบกระทรวงมหาดไทยดังกล่าวให้มีความชัดเจนต่อไป



ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙

Handwritten signature in blue ink.

สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
๓. เทศบาลขอยุบเลิกกอง และยุบเลิกตำแหน่ง	สรุปผลการพิจารณา ๑. เห็นชอบยุบเลิกกองและตำแหน่งผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร สังกัดเทศบาลตำบลสุรนารี และเทศบาลตำบลบึงลี้ได้ สำหรับกรณีเทศบาลตำบลบึงลี้มีข้อแนะนำเพิ่มเติมว่า “กรณีผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการเกษตร แต่หากภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบมีจำนวนน้อยก็ควรพิจารณาย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจในสำนักปลัดเทศบาลต่อไป” ๒. เห็นชอบยุบเลิกกองและตำแหน่งผู้อำนวยการกองการประปา สังกัดเทศบาลตำบลตาพระยา เทศบาลตำบลเหมืองใหม่ เทศบาลตำบลกระดังงา และเทศบาลตำบลสะบายดี ๓. ที่ประชุมมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า ตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานประปา นั้น ประสบปัญหาขาดแคลนผู้มาดำรงตำแหน่ง จึงขอให้ อ.ก.ท. โครงสร้าง พิจารณาแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเทียบเท่าหรือเปลี่ยนแปลงให้เป็นสายงานเปิด
๔. การรื้อการนำข้อหารือของ ก.ท. เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยมาประกอบการพิจารณาอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษทางวินัย	เมื่อพิจารณาผลคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ ซึ่งอยู่ในบังคับของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๖๘ บัญญัติว่า คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญให้เป็นเด็ดขาดมีผลผูกพันรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล และองค์กรอื่นของรัฐ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช.... ที่ผ่านความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๙ ก็มีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะนี้ ศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัย ประกอบกับมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ แล้ว ในชั้นการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ก.ท. จ.ตาก ย่อมสามารถนำคำวินิจฉัยรัฐธรรมนูญและหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่อ้างถึงมาประกอบการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวเนื่องได้



สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
๕. หรือแนวทางการดำเนินการทางวินัยกรณีครบกำหนดการขอยุ่ระยะเวลาตามเงื่อนไขที่กำหนดประเด็นหรือแนวทางการปฏิบัติของคณะกรรมการฯ ตามหลักเกณฑ์การสอบสวนการลงโทษทางวินัยข้อ ๘๗ วรรคหนึ่ง ที่กำหนดระยะเวลาการพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน และวรรคสองการขยายระยะเวลาพิจารณาเมื่อครบกำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองแล้ว จะสามารถดำเนินการพิจารณาเรื่องนั้นได้หรือไม่ หากพิจารณาได้จะต้องดำเนินการอย่างไร และหลักเกณฑ์ใด เนื่องจากมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์การสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๘๗ และหนังสือแจ้งแนวทางการปฏิบัติได้กำหนดไว้	ที่ประชุมเห็นว่าตามนัยประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๙ ข้อ ๘๗ วรรคหนึ่งได้กำหนดระยะเวลาการพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้รับรายงานการดำเนินการทางวินัยจากนายทะเบียนคดีแต่หากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวได้ ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกสองครั้ง ๆ ละไม่เกินสามสิบวันและให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วยตามวรรคสอง การที่มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยฯ ได้กำหนดระยะเวลาในการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการไว้เพื่อมิให้คณะกรรมการและ ก.ท.จ. ดำเนินการพิจารณาล่าช้าจนทำให้ผู้ถูกสอบสวนเดือดร้อนเสียหาย หรือสิทธิของบุคคลดังกล่าวถูกกระทบกระเทือนเกินควรแก่กรณีเท่านั้น ระยะเวลาดังกล่าวจึงเป็นระยะเวลาเร่งรัด แม้ล่วงเลยระยะเวลาที่กำหนดไว้ก็ตาม คณะอนุกรรมการและ ก.ท.จ. ก็จะต้องพิจารณาให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว (เทียบเคียงคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด อ.๒๑๐/๒๕๕๒)
๖. หรือการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลกรณีสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารประเด็นเกี่ยวกับการดำเนินการปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังเป็นระดับกลาง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สุโขทัย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นการค้าเป็นมาก่อนหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ สามารถดำเนินการได้หรือไม่ หากดำเนินการได้จะต้องปฏิบัติตามแนวทางใด	ให้แจ้งแนวทางการพิจารณาการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ย้อนปรับตำแหน่งเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณการค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ๑. การดำเนินการคำนวณการค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ฯ เพื่อประกอบการพิจารณาที่กำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่นทุกตำแหน่ง ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ๒. ส่วนการได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ก่อนได้รับหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ก็ให้ดำเนินการต่อไป จนแล้วเสร็จ ภายหลังจากนี้หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๓ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๕๙ เป็นอันยกเลิก



 วันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

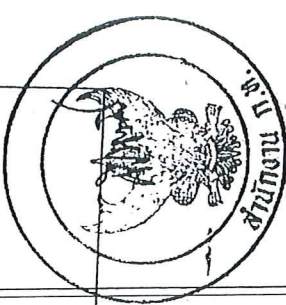
 [Signature]

 สำนักงาน

สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
๗. เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย ขอปรับปรุงส่วนราชการจาก “กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม” เป็น “สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม”	๑. ให้เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพรายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการเป็นสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับสูง) โดยมีส่วนราชการที่มีผู้อำนวยการส่วนในสายงานนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประเภทอำนวยการที่มีผู้อำนวยการส่วนจำนวน ๒ อัตรา ต้น จำนวน ๔ ฝ่าย และ สายงานนักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประเภทอำนวยการที่มีผู้อำนวยการส่วนจำนวน ๑ ฝ่าย ๒. ให้เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.สมุทรปราการ ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามโครงสร้างใหม่ เมื่อจัดอัตรากำลังของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และปรับปรุงเลขที่ตำแหน่งครบถ้วนถูกต้องเรียบร้อยแล้ว จึงดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่างต่อไป

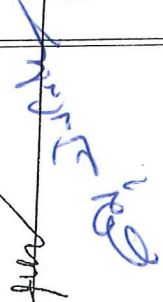
นายสมชาย ใจดี



สรุป ๑๒๕

สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
๘. หารือการส่งผลงานทางวิชาการเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ(กรณีผลงานด้านที่ ๓ ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน) รอบเดือนตุลาคม ๒๕๕๗ ระหว่างลาศึกษาต่อ ข้อเท็จจริงผู้ขอรับการประเมิน ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ ได้รับการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกตามโครงการส่งเสริมผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) จากสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ตั้งแต่วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๒ และผ่านการอบรมโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ กรณีผู้ขอรับการประเมินผลงานด้านที่ ๓ ไม่ผ่านการประเมิน (โครงการเอียดยา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ในระหว่างวันที่ ๖ - ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๙	ผู้ขอรับการประเมินเป็นบุคคลที่ไม่มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ย้อนหลัง ๒ ปี ติดต่อกันนับตั้งแต่วันที่ยื่นคำขอเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษที่มีผลการประเมินด้านที่ ๓ (ผลงานเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่) เนื่องจากในห้วงระยะเวลาดังกล่าวอยู่ระหว่างลาศึกษาต่อเป็นเวลา ๓ ปี ทำให้ไม่สามารถนำส่งผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษกรณีนี้ได้
๙. หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ “ประเด็นโครงสร้างและรายละเอียดหลักสูตร ก.ท.ม. มีเนื้อหาที่สอดคล้องและเทียบได้กับหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด แต่กรณีดังกล่าว ก.ท. ยังไม่เคยมีมติในการเทียบหลักสูตร ก.ท.ม. กับหลักสูตรของ ก.ท.”	เห็นชอบให้เทียบหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานครฯ เป็นหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด

มีมติเห็นชอบ




๔.๔ แจ่งซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนด
เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี

สำนักงาน ก.ท. ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๙
มีมติว่า เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับประกาศ เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมี
ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กร
ปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

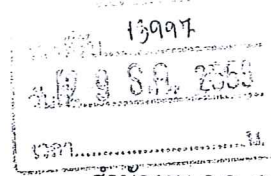
มติที่ประชุม

รับทราบ

๑๒/๒๕๕๙

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๗



สำนักงาน ก.จ, ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น
เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี

เรียน ประธาน ก.จ.จ, ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๘๐ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘
สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น
เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี

ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประกาศเรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์
เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี
สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่
๒๙ มกราคม ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอ
ขอรับเงินรางวัลประจำปีของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้
แจ้งแนวทางปฏิบัติให้ทุกจังหวัดทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๙
มีมติว่า เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับประกาศเรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข
และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ
ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
ถูกต้อง ชัดเจน จึงขอให้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในเรื่องดังกล่าวให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวันชัย จันทร์พร)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.

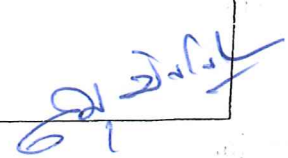
สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

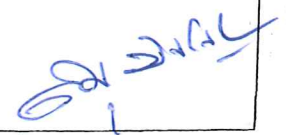
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๑

สรุปแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนด
เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
๑	การคำนวณวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ที่ขอรับการประเมิน การคำนวณวงเงินร้อยละ ๔๐ จะต้องถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ หรือไม่	การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๓๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่กำหนดให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นการชักชวนแนวทางการปฏิบัติการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นในภาพรวม ตามนัยมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดให้การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมถึงเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดจะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ สำหรับการคำนวณวงเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี) ที่สามารถจ่ายได้ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๕ ลงวันที่ ๙ มกราคม ๒๕๕๐ โดยคำนวณจากงบประมาณรายจ่ายและรายได้จริง โดยมีเจตนารมณ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประหยัดงบประมาณรายจ่ายเพื่อนำไปพัฒนาท้องถิ่น
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องได้รับผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปี ที่ขอรับการประเมินทุกด้านๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ - คำว่าปีงบประมาณที่ผ่านมาหมายถึงปีใด - หากคะแนนการประเมินคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ แต่มีบางด้านไม่ผ่านการประเมินจะถือว่าเข้าเงื่อนไขขององค์กรที่ขอรับการประเมินหรือไม่	- ปีงบประมาณที่ผ่านมา หมายถึง ปีงบประมาณที่ล่วงมาแล้ว เช่น จะประเมินปีงบประมาณ ๒๕๖๐ ปีงบประมาณที่ผ่านมาสำหรับการพิจารณาผลคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ LPA คือ ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ผลคะแนนรวมต้องผ่านการประเมินทุกด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ มิใช่คะแนนรวมอย่างเดียว



ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
๓	ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมี
	ขอรับการประเมิน หากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายตอนที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินไม่ถึงร้อยละ ๑๐ และต่อมาได้มีการโอนงบประมาณมาตั้งจ่ายเป็นงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะยื่นเรื่องเสนอขอรับการประเมินเพิ่มเติม และเข้าเงื่อนไขในการที่จะขอรับเงินรางวัลประจำปีได้หรือไม่	ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑ ๑.๑ (๓) กำหนดว่า “ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมิน” โดยการยื่นเพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อ ก.อบต.จังหวัด จะต้องถือปฏิบัติตามข้อ ๑.๓ (๑) ๑) โดยให้ยื่นภายในเดือนกันยายน ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีคุณสมบัติองค์กรครบถ้วนตามที่กำหนดตั้งแต่การยื่นเพื่อขอประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในเดือนกันยายนของทุกปีที่ยื่นขอรับการประเมิน และจะต้องมีคุณสมบัติและเงื่อนไขขององค์กรครบทุกข้อไม่มีการยกเว้นเงื่อนไขแต่ประการใด
๔	กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานเหตุผลที่ส่งโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอกำหนดเงินรางวัลประจำปีพร้อมวงเงินที่ขอใช้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ไม่ทันภายในกำหนด (เดือนกันยายนของทุกปี) เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ประกาศใช้เทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงไม่สามารถคำนวณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาได้ (ร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ต่อมาสภาฯ ได้รับหลักการร่างเทศบัญญัติฯ แล้ว และมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาเกินกว่าร้อยละ ๑๐ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นสามารถยื่นเรื่องเพื่อขอรับการประเมินได้หรือไม่	กรณีไม่รับหลักการร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี หรือในกรณีที่งบประมาณรายจ่ายประจำปีออกใช้ไม่ทันปีงบประมาณใหม่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณที่ล่วงแล้วไปพลางก่อน ตามนัยข้อ ๗ แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๑ (๔) วรรคสอง กำหนดให้ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดไม่ประสงค์จะขอรับการประเมินหรือมีเหตุอย่างใดอย่างหนึ่งที่ไม่อาจขอรับการประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว ให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ทราบ



ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
๕	คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษกำหนดว่า ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน - กรณีอยู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมไม่ถึง ๔ เดือน แต่โอนไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป - กรณีดำรงตำแหน่งในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมครบ ๘ เดือนแล้ว จึงมีการโอนไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใหม่ - กรณีที่ข้าราชการเคยสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมและโอนไปสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่และได้โอนกลับมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมอีกครั้ง ซึ่งมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมรวมกันครบ ๘ เดือน บุคคลดังกล่าวจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๓(๔) ที่กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน ประกอบกับข้อ ๑.๒(๒) กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ ๑. ได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้งตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ดังกล่าว ๒. ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ที่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี จะต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือนในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่ ทั้งนี้ จะต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจริงในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับเงินรางวัลประจำปี จนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๓. การจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้เป็นไปตามสัดส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๒
๖	ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี ไม่ได้มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม แต่มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายน จะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิที่จะได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำที่มีการเกษียณอายุราชการจะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายน ซึ่งการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่าย ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข

๒๐๑, ๖๖๘

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
		และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒.๒(๒) ให้นำฐานอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ณ วันที่ ๓๐ กันยายนของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ใช้ฐานเงินเดือน ค่าจ้างก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างจ่ายเป็นเงินรางวัลประจำปี ดังนั้น กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการจะต้องนำฐานเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างมาเป็นฐานในการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ และกรณีที่เงินเดือนเต็มขั้นให้นำผลการประเมินการปฏิบัติราชการมาเทียบเคียงว่าจะได้รับเงินเดือนร้อยละเท่าไร เพื่อพิจารณาการจ่ายเงินรางวัลประจำปีด้วย
๗	พนักงานจ้างที่สัญญาจ้างสิ้นสุด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง แต่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครบตามเงื่อนไข จะได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดให้พนักงานจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ดังนั้น กรณีของพนักงานจ้างถึงแม้จะไม่ได้มีการต่อสัญญาจ้าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างผู้นั้น เพื่อให้ประกอบการจ่ายเงินรางวัลประจำปีได้ โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานจ้างตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ข้อ ๓๔ ประกอบกับข้อ ๓๖ เพื่อนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องอื่นๆ
๘	กรณีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีการปรับปรุงตำแหน่ง หรือย้ายตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดิมและได้ปฏิบัติงานครบตามเงื่อนไขเวลาที่กำหนดจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ หรือกรณีที่อาจจะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งใดครั้งหนึ่งด้วยเหตุต่างๆ แต่เมื่อครบทั้งปีมีผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการ

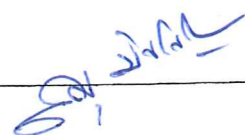
ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
	น้อยกว่า ๑ ชั้น จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	ปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปี ไม่น้อยกว่า ๑ ชั้น ดังนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่มีการปรับปรุง หรือย้ายตำแหน่งที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง และได้เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีงบประมาณไม่น้อยกว่า ๑ ชั้น เช่น - ครึ่งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ครึ่งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น - ครึ่งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐ ชั้น ครึ่งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น - ครึ่งปีแรกได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น ครึ่งปีหลังได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐ ชั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสามารถที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้กับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำดังกล่าวได้ ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปีต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้ไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขอรับการประเมินเท่านั้น โดยให้ใช้เงินของปีงบประมาณนั้น
๙	ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง (เงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มขั้น) และพนักงานจ้างที่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ จะได้รับเงินรางวัลประจำปีในอัตราใด	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ชั้น และ ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดว่า พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น ดังนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของบัญชี
		เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) กำหนดว่า พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น ดังนั้น ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานจ้างที่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของบัญชี

๘๑/๒๖๖๖

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
		เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว ให้นำการได้รับเงินตอบแทนพิเศษครั้งขึ้น (ร้อยละ ๒) และหนึ่งขึ้น (ร้อยละ ๔) สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ หรือไม่เกิน
		ร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณนั้นมารวมเพื่อประกอบการพิจารณาจ่าย
๑๐	พนักงานจ้างที่มีการต่อสัญญาจ้างใหม่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งเดิม หรือมีการปรับปรุงจากพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดให้พนักงานจ้างที่มีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๒๗๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๓๕ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๑๒๒ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ดังนั้น พนักงานจ้างที่มีการต่อสัญญาจ้างใหม่และมีการทำสัญญาต่อเนื่องจากวันที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงในตำแหน่งเดิมและมีการทำสัญญาจ้างใหม่โดยวันต่อเนื่องกันในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน (ลักษณะงาน เกณฑ์หรือลักษณะงานภารกิจเดียวกัน) หรือเป็นกรณีปรับปรุงจากตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีได้ หากมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปีไม่ต่ำกว่าระดับดีและจะต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมที่ขอรับการประเมิน
๑๑	กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ต้องเสนอต่อคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด) แต่หากประสงค์ที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีไม่เกิน ๑ เท่า ยังต้องเสนอต่อ ก.จ.จ., ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒.๒ (๑) กำหนดว่า หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่ได้รับคะแนนประเมินผลตั้งแต่ ๙๕ คะแนนขึ้นไป และประสงค์จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีในอัตราไม่เกิน ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน จะต้องเสนอต่อคณะกรรมการ



ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
		ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน ดังนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ประสงค์ที่จะ
๑๒	ในกรณีที่กำหนดอัตราการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ที่กำหนดอัตราการจ่ายไม่เกิน ๐.๕ เท่า , ๑ เท่า หรือ ๑.๕ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน หมายถึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ่ายลดหลั่นกันลงมาตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เช่น ๐.๕ เท่า ๐.๔ เท่า ๐.๓ เท่า... ตามผลการปฏิบัติราชการและวงเงินคงเหลือที่สามารถจะจ่ายได้ใช่หรือไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒ ๒.๑(๓) ให้คณะกรรมการพิจารณาจ่ายเงินรางวัลที่ได้มาพิจารณาจัดสรร ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส โดยให้พิจารณาจ่ายลดหลั่นกันตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษได้ไม่เกินจำนวนเท่าตามผลคะแนนการประเมิน โดยลดหลั่นกันลงมาตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลคะแนนประเมินได้ ๘๐ คะแนน ให้จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ไม่เกิน ๐.๕ เท่า ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นจะต้องจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวงเงินคงเหลือที่เป็นเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้อื่นใด โดยอาจจ่ายได้ในอัตรา ๐.๕ เท่า ๐.๔ เท่า ๐.๓ เท่า ๐.๒ เท่า ๐.๑ เท่าของอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน โดยให้บริหารอยู่ในวงเงินและไม่เกินจำนวนเท่า โดยลดหลั่นได้ตามความเหมาะสมโดยต้องพิจารณาตามผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง หรือ
		ค่าตอบแทน

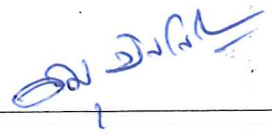


ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
๑๓	ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง มีเหตุอื่น (ยกเว้น การเสียชีวิต หรือเกษียณ) เป็นเหตุให้การ ประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบตามเกณฑ์ที่	ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมี ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงิน ประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณ ที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น สำหรับพนักงานจ้าง ต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ขึ้นไป ดังนั้น กรณีที่ข้าราชการมีผลการประเมินผลการ ปฏิบัติงานไม่ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดจึงไม่มีสิทธิที่จะ ได้รับเงินรางวัลประจำปี
๑๔	ข้าราชการที่มีการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ใหม่ตั้งแต่ ๘ เดือนขึ้นไป มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานครบ ๒ ครั้ง แต่ครั้งแรกไม่ได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพราะปฏิบัติงานไม่ครบ ๔ เดือน แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น มีสิทธิได้รับเงิน รางวัลประจำปีหรือไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมี ลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓) กำหนดว่า ข้าราชการหรือ ลูกจ้างประจำจะต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการ ประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้ง ปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น กรณีข้าราชการที่มีสิทธิได้รับเงิน รางวัลประจำปีต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ขอรับการประเมินแห่งนั้นไม่น้อย กว่า ๘ เดือน โดยต้องมีคะแนนการประเมินผลการ ปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการ ประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้ง ปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น หากมีการได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น และได้รับราชการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน จึงถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัล

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
		ประจำปีตามประกาศกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล
		ประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๒ (๓)
๑๕	ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับการประเมิน หากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายตอนที่เสนอเพื่อขอรับการประเมินเป็นไปตามเงื่อนไข และต่อมามีการโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุน เมื่อสิ้นปีงบประมาณทำให้งบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนมีไม่ถึงร้อยละ ๑๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้าเงื่อนไขในการที่จะขอรับเงินรางวัลประจำปีได้หรือไม่	ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒.๑ (๑) กำหนดการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขในกรณีที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีด้วย จึงมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ ดังนั้น กรณีจะจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นคุณสมบัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนด จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดคุณสมบัติตามประกาศดังกล่าว จึงไม่สามารถที่จะจ่ายเงินรางวัลประจำปีได้
๑๖	กรณีเป็นลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี แต่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	กรณีดังกล่าวให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๓๘ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๐ ที่กำหนดว่าหากลักษณะงานของลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างมีลักษณะคล้ายคลึงกับงานในตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สามารถนำผลการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงานขณะดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้างและข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาพิจารณารวมกัน โดยต้องมีผลการประเมินในสัดส่วนของลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และข้าราชการตั้งแต่ระดับดีเป็นต้นไป โดยต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และให้ใช้ฐานเงินเดือนในวันที่ ๓๐ กันยายน สำหรับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี แต่ทั้งนี้ หากมีการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ครั้ง จะต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จึงจะถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

61

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
๑๗	การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเริ่มประเมินตั้งแต่เมื่อใด จะเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมใช่หรือไม่	ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑.๓ (๔) กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ ๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน โดยให้เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเป็นต้นไป ซึ่งต้องมีการประเมินตลอดทั้งปี ๒. กรณีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดจ้างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามบัญชีรายชื่อสถาบันการศึกษาที่คณะกรรมการข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ ตามมิติที่ ๒ และรายงานผลการประเมินความพึงพอใจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบนั้น ให้มีการสุ่มตรวจความพึงพอใจได้เมื่อได้มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมนั้นไปแล้ว



๔.๕ ตอบข้อหาหรือการนำข้อหาหรือของ ก.พ. ที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยมาประกอบ การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

เรื่องเดิม

ก.ท.จ.ตาก ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานเทศบาล จำนวน ๙ ราย แล้วมีมติหาหรือ แนวทางปฏิบัติว่า ก.ท.จ.ตาก จะนำคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ และหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ล ๑๘๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ มาประกอบ การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานเทศบาลได้หรือไม่

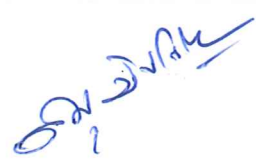
ข้อเท็จจริง

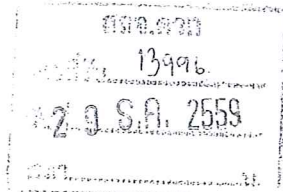
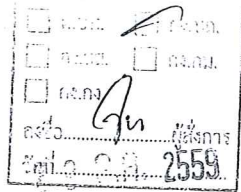
สำนักงาน ก.ท. แจ้งว่า ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ พิจารณาข้อหาหรือดังกล่าวแล้วมีมติสรุปความได้ว่า คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ เป็นเด็ดขาดมีผลผูกพันรัฐสภาคณะรัฐมนตรี ศาล และองค์กรอื่นของรัฐ โดย ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ มีมติให้นำข้อหาหรือ ของ ก.พ. เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนซึ่งมีอยู่แล้ว และจะมีขึ้นในภายหน้าไปเป็นแนวทางในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประเด็นข้อหาหรือ แม้ว่าตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่อ้างถึง เป็นข้อหาหรือเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย แต่โดยทั่วไปแล้ว ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต้องพิจารณาจากสำนวนการสืบสวน หรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัยเป็นหลัก และเมื่อ พิจารณาผลคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ ประกอบกับมติ ก.ท. ในการ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ แล้ว ในขั้นการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษทางวินัย ก.ท.จ.ตาก สามารถนำคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญ และหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึงมาประกอบพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย พนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้องได้ (เอกสารแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ซึ่งมติ ก.ท. ดังกล่าวได้แจ้งให้เจ้าตัวทราบด้วย อีกทางหนึ่งแล้ว

มติที่ประชุม

รับทราบ





๒๘
๑ ม.ค. ๖๐
๑๕

ที่ มท ๐๘๐๙.๕/๕๗๕

สำนักงาน ก.ท.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง การขอให้นำข้อหาหรือของ ก.พ. ที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยมาประกอบการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่ง
ลงโทษทางวินัย

เรียน ประธาน ก.ท.จ.ตาก

อ้างถึง หนังสือจังหวัดตาก ที่ ตก ๐๐๒๓.๒/๓๔๑๙๖ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่หารือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการนำคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ และหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ตอบข้อหารือเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนมาประกอบการพิจารณา
อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานเทศบาล รายละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
พิจารณาข้อหาดังกล่าวแล้วมีมติสรุปความได้ว่า คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญเป็นเด็ดขาดมีผลผูกพันรัฐสภา
คณะรัฐมนตรี ศาล และองค์กรอื่นของรัฐ โดย ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕
มีมติให้นำข้อหาหรือของ ก.พ. เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนซึ่งมีอยู่แล้วและ
จะมีขึ้นในภายหน้าไปเป็นแนวทางในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประเด็น
ข้อหารือ แม้ว่าตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึง เป็นข้อหารือเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ
ทางวินัย แต่โดยทั่วไปแล้วในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยต้องพิจารณาจากสำนวนการสืบสวน
หรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัยเป็นหลัก และเมื่อพิจารณาผลคำวินิจฉัยของ
ศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ ประกอบกับมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ แล้ว ในชั้นการพิจารณาวินิจฉัย
อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ก.ท.จ.ตาก สามารถนำคำวินิจฉัยรัฐธรรมนูญ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่อ้างถึงมา
ประกอบการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้องได้ รายละเอียดปรากฏตามสำเนา
รายงานการประชุม ก.ท. ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวันชัย จันท์พร)

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ปฏิบัติราชการแทน

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานวินัยบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๓

โทรสาร ๐ ๒๒๔๑ ๘๔๗๕

- เบิกจ่าย ก.ท.๐.

รายงานการประชุม

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙

วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เวลา ๑๔.๓๐ น.

ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ผู้มาประชุม

๑. นายสุธี	มากบุญ	รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย	ประธานที่ประชุม
๒. นายสุทธิพงษ์	จุลเจริญ	แทนปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๓. นางสาวขมนาด	ศรีสวัสดิ์	แทนเลขาธิการ ก.พ.	กรรมการ
๔. นายดุขมิ	สุวัฒน์วิทยากร	แทนอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กรรมการ
๕. นายภาณุ	จันทร์เจียวใช้	แทนผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ	กรรมการ
๖. นางสาวเยาวนุช	วิทยากรณ์	แทนอธิบดีกรมบัญชีกลาง	กรรมการ
๗. นายสมศักดิ์	ศรีวรรณระ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๘. นายสาโรช	คัมมาตย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๙. นายสันต	จตุชัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๐. นายเอนก	เกษมสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๑. นายวสันต์	วรรณวโรธร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. นางสาวพรศรี	กิจธรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายสมนึก	ธนเดชากุล	นายกเทศมนตรีนครนนทบุรี	กรรมการ
๑๔. นายศุภสัณห์	หนูสวัสดิ์	นายกเทศมนตรีตำบลนาทวี	กรรมการ
๑๕. นายสรณะ	เทพเนาว์	ปลัดเทศบาลเมืองมหาสารคาม	กรรมการ
๑๖. นายศักดิ์พงษ์	ธรรมอาชกุล	ปลัดเทศบาลตำบลบางาง	กรรมการ
๑๗. นางจิตินันท์	เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์	กรรมการ
๑๘. นายวันชัย	จันทร์พร	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นายศิริวัฒน์	บุปผาเจริญ	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคล ท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายประทีป	ทวยเจริญ	นายกเทศมนตรีตำบลเกาะพะงัน	ติดราชการ
--------------	----------	---------------------------	-----------

ด้านนายกเมือง


ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นายธรรมบุญ	ศรีวรรณ	ผช.ด้านบริหารบริหารงานบุคคล สป.
๒.	พ.จ.อ.ชินทร์	ราชนัน	ผอ.สสب.สน.บถ.
๓.	น.ส.มนิช	วงศ์แสงทอง	ผอ.กลุ่ม มต. สมบ. สน.บถ.
๔.	นายจิรพัฒน์	น้อยเพ็ง	สมบ. สน.บถ.
๕.	น.ส.ผ่องพรรณ	มุขระโกษา	สมบ. สน.บถ.
๖.	นายบันลือศักดิ์	สุนทร	สมบ. สน.บถ.
๗.	น.ส.บุรณี	แพรวโรจน์	สมบ. สน.บถ.
๘.	น.ส.อัจฉราภรณ์	อนุสุเรนทร์	สมบ. สน.บถ.
๙.	น.ส.มะลิวัลย์	จิตรอำรุง	สมบ. สน.บถ.
๑๐.	นายไกรพัล	รัตนสุนทร	สมบ. สน.บถ.
๑๑.	น.ส.นิลวรรณ	บัวแย้ม	สมบ. สน.บถ.
๑๒.	นายคงศักดิ์	โตจัน	สมบ. สน.บถ.
๑๓.	น.ส.เสาวนีย์	นิรมลรัตน์	สมบ. สน.บถ.
๑๔.	น.ส.ยุวดี	กิตติพัฒนาการุณย์	กลุ่ม มต. สมบ. สน.บถ.
๑๕.	น.ส.รชยา	พรหมมาศ	กลุ่ม มต. สมบ. สน.บถ.
๑๖.	น.ส.พรสวรรค์	สงวนศักดิ์	กลุ่ม มต. สมบ. สน.บถ.
๑๗.	นายจักรพงษ์	ปฐมวิวัฒน์	กลุ่ม มต. สมบ. สน.บถ.
๑๘.	นายศุภกร	ทิมจรัส	สมบ. สน.บถ.
๑๙.	น.ส.ภัทริน	องอาจสิทธิชัย	สมบ. สน.บถ.
๒๐.	นายเทพสุริยา	สะอาด	สบศ.สน.บถ.
๒๑.	นายอนุพันธ์	พานิช	สมบ.สน.บถ.
๒๒.	น.ส.มณีจันทร์	โคตรบรรเทา	สบศ.สน.บถ.
๒๓.	น.ส.อุษณีย์	ช่วงโชติ	สบศ.สน.บถ.
๒๔.	น.ส.ฐิติรัตน์	แย้มนวล	สมบ.สน.บถ.
๒๕.	นายแสงจันทร์	ดวงระหว่า	สมบ.สน.บถ.
๒๖.	นายปิยะ	คังกัน	สสب.สน.บถ.
๒๗.	นายรัฐพล	ชุมภูว	สสب.สน.บถ.
๒๘.	น.ส.ฐิตาภรณ์	กลัดแก้ว	สสب.สน.บถ.
๒๙.	นายสันติ	วงศ์จิระสวัสดิ์	สำนักงาน ก.ถ.
๓๐.	น.ส.วริษฐา	สงวนเสริมศรี	สำนักงาน ก.ถ.
๓๑.	น.ส.อริศรา	ดวงมีใส	สำนักงาน ก.ถ.

- เริ่มประชุมเวลา ๑๔.๓๐ น.

นายสุธี มากบุญ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ประธานการประชุม

อำนาจเมือง

นส

๓.๘ หรือการนำข้อหาหรือของ ก.พ.เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยมาประกอบการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

ต้นเรื่อง

ก.ท.จ.ตาก ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๕๙ พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานเทศบาลจำนวน ๙ ราย แล้วมีมติหาหรือแนวทางปฏิบัติว่า ก.ท.จ.ตาก จะนำคำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๘๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑(ที่ถูกต้องคือ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ล ๑๘๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑) มาประกอบการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานเทศบาลได้หรือไม่

ข้อเท็จจริง

๑.ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ วันที่ ๒๙ และวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕มีมติให้นำมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยซึ่งมีอยู่แล้วหรือจะมีขึ้นในภายหน้ามาใช้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้นำข้อหาหรือของ ก.พ. เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีอยู่แล้ว และจะมีขึ้นในภายหน้าไปเป็นแนวทางในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้ ก.จ., ก.ท.จ., ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา นำไปยกเว้นเป็นประกาศเพื่อให้ อปท. ถือปฏิบัติ”

๒. สำนักงาน ก.พ. ตอบข้อหาหรือเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิด สรุปความได้ว่า “การพิจารณาทางวินัยกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัย ที่ ๒/๒๕๕๖ ว่า องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์ไม่อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยยุติแล้วให้เป็นประการอื่นได้แต่พิจารณาได้เฉพาะดุลพินิจในการลงโทษทางวินัยตาม พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๙๖ นอกจากนั้น พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญดังกล่าวประกาศใช้ภายหลังมติ ครม. ย่อมต้องอยู่เหนือมติ ครม. แม้ว่า ครม. จะมีมติวางแนวทางการลงโทษในความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการถึงไล่่อออกจากราชการก็เป็นเพียงนโยบายของรัฐบาล ในกรณีที่องค์กรที่ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์เห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่ชัดเจนว่าเป็นความผิดตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้วินิจฉัยอาจใช้ดุลพินิจกำหนดโทษทางวินัยได้ แต่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงฐานความทางวินัยให้เป็นประการอื่นได้อีก และเมื่อฐานความผิดเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง องค์กรที่ทำหน้าที่ในการพิจารณาอุทธรณ์จึงกำหนดโทษเป็นปลดออกจากราชการได้”

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๙ พิจารณาแล้วเห็นว่า คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญเป็นเด็ดขาด มีผลผูกพันรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล และองค์กรอื่นของรัฐ โดย ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๙ และ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ มีมติให้นำมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยรวมทั้งให้นำข้อหาหรือของ ก.พ. เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีอยู่แล้วและจะมีขึ้นในภายหน้าไปเป็นแนวทางในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประเด็นข้อหาหรือ แม้ว่าตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่อ้างถึง เป็นข้อหาหรือเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยโดยทั่วไปแล้วในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานเทศบาล คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ หรือ ก.ท.จ. ต้องพิจารณาจากสำนวนการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้น และสำนวนการดำเนินการทางวินัยเป็นหลักในการวินิจฉัยและสมควรอาจขอเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยงานรัฐหรือเอกชน หรือขอให้ผู้แทนของหน่วยงานรัฐหรือเอกชนมาให้ถ้อยคำ ชี้แจงข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ได้ตามนัยประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๒๐ วรรคหนึ่ง

(Handwritten signatures and initials)

ดังนั้น เมื่อพิจารณาผลคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญที่ ๒/๒๕๕๖ ซึ่งอยู่ในบังคับของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๖๘ บัญญัติว่า คำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญให้เป็นเด็ดขาดมีผลผูกพันรัฐสภา คณะรัฐมนตรี ศาล และองค์กรอื่นของรัฐ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช....ที่ผ่านความเห็นชอบในการประชุมเมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๔ ก็มีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะที่ศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัย ประกอบกับมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕ แล้วในชั้นการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ก.ท.จ.ตาก ย่อมสามารถนำคำวินิจฉัยรัฐธรรมนูญและหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่อ้างถึงมาประกอบการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานเทศบาลที่เกี่ยวข้องได้

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย เสนอ

ก.ท.จ.ตาก

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)
-ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๑๐ น.

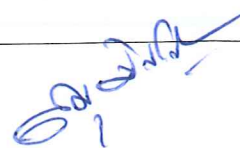
ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายศิริวัฒน์ บุปผาเจริญ)
ผชช.เฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.



(นายวันชัย จันทร์พร)
ผอ.สน.บด.
ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.



(คำวินิจฉัยศาลรัฐธรรมนูญโดยย่อ)

คำวินิจฉัยที่ ที่ 2/2546

ลงวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2546

เรื่อง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติขอให้ศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 266 เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ

ประเด็นที่ศาลรัฐธรรมนูญต้องพิจารณาวินิจฉัย คืออำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการไต่สวนและวินิจฉัยว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 301 วรรคหนึ่ง (3) เพื่อดำเนินการต่อไปตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ไต่สวนและวินิจฉัยแล้ว เป็นอันยุติหรือไม่

เมื่อพิจารณาหลักการและเหตุผล ในการประกาศใช้พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ แล้ว เห็นได้ว่า มีสาระสำคัญที่แตกต่างกัน คือพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ ให้อำนาจคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการไต่สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐร้ายผิดปกติ กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม ซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญที่มุ่งเน้นการปฏิรูปการเมือง ด้วยการกำหนดให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นกลไกในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งนี้ โดยมีพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ เป็นกฎหมายเฉพาะที่บัญญัติรายละเอียดในเรื่องดังกล่าวไว้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แต่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ เป็นกฎหมายทั่วไปที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.พ. เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล วินัยและการรักษาวินัย

การที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติเป็นหลัก และดำเนินการตามกระบวนการที่บัญญัติในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ โดยการไต่สวนและวินิจฉัยว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดทุจริตต่อหน้าที่ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถือได้ว่า คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ บัญญัติไว้ครบถ้วนแล้ว ดังนั้น การวินิจฉัยข้อเท็จจริงและการมีมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช.ว่า ผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่และประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง จึงต้องฟังเป็นที่ยุติ

ผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่า กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาพิจารณาลงโทษไล่ออกนั้น พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ มิได้ตัดสิทธิผู้ใดในการอุทธรณ์ โดยมาตรา 96 บัญญัติให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษตามมาตรา 93 ใช้สิทธิอุทธรณ์ดุลพินิจในการส่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ถูกกล่าวหา นั้น ๆ ก็ได้ ขณะที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ มาตรา 124 บัญญัติว่า “ผู้ใดถูกส่งลงโทษตามพระราชบัญญัตินี้ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้” และมาตรา 126 บัญญัติว่า “การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อ ก.พ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่ง....”

เห็นว่า การอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ และการอุทธรณ์ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญฯ ใช้คำว่า “อุทธรณ์ดุลพินิจในการส่งลงโทษ” พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ใช้คำว่า “อุทธรณ์คำสั่งลงโทษ” การใช้สิทธิอุทธรณ์ของผู้ถูกกล่าวหาอันเนื่องมาจากการลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชาตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ มิใช่ฐานความผิดจากการ

สอบสวนวินัยโดยผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาเอง และมีใช้กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาถูกสั่งลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ การอุทธรณ์จึงต้องอยู่ในขอบเขตที่พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ บัญญัติไว้โดยมีสิทธิอุทธรณ์ดุลยพินิจในการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น อุทธรณ์ได้เฉพาะระดับโทษตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหา (ก.พ.) และองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ของผู้ถูกกล่าวหาตามขั้นตอนต่อจากกระบวนการที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ดำเนินการสมบูรณ์เสร็จสิ้นแล้ว จึงมีอำนาจพิจารณาเฉพาะเรื่องดุลยพินิจในการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอนตามฐานความผิดเดิมที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติเท่านั้น การที่องค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ใช้อำนาจหน้าที่ล่วงล้ำ หรือกระทบกระเทือนอำนาจหน้าที่ที่รัฐธรรมนูญบัญญัติรับรองว่า เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นการเฉพาะ โดยการวินิจฉัยในปัญหาข้อเท็จจริงใหม่ แล้วเปลี่ยนฐานความผิดเพื่อกำหนดโทษใหม่ จึงไม่เป็นไปตามรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542

ศาลรัฐธรรมนูญจึงวินิจฉัยว่า อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการไต่สวนและวินิจฉัยตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 301 วรรคหนึ่ง (3) เพื่อดำเนินการต่อไปตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ไต่สวนและวินิจฉัยว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่จึงเป็นอันยุติ ดังนั้นองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ จึงไม่อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานความผิดทางวินัยตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยยุติแล้ว ให้เป็นประการอื่นได้อีก

(ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 120 ตอน 121 ก. 15 ต.ค.46)

ที่ นร ๑๐๑๑/ล ๑๘๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

เรื่อง ทารือข้อกฎหมาย

เรียน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

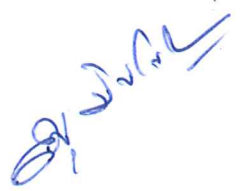
อ้างถึง หนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ลับ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๑๐๖/๑๘ ลงวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑

ตามหนังสือที่อ้างถึง ทารือข้อกฎหมายโดยแจ้งข้อเท็จจริงว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปเป็นผู้พิจารณาเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือน แล้วแต่กรณี โดยมีได้กำหนดให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งพิจารณาสั่งการในเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนอีกต่อไป ประกอบกับการพิจารณาอุทธรณ์บางกรณี ก.พ. ได้พิจารณาลดระดับการลงโทษซึ่งไม่สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และไม่ปรากฏเป็นข้อพิจารณาไว้ในสำนวนอุทธรณ์แต่อย่างใด สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรีจึงทารือไปยังสำนักงาน ก.พ. รวม ๒ ข้อ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ก.พ. ได้พิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

๑. ข้อที่ทารือว่า อำนาจในการสั่งการของนายกรัฐมนตรีเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ในขณะนี้ จะสามารถสั่งการได้หรือไม่ อย่างไร และด้วยเหตุผลใด นั้น

ก.พ. เห็นว่า โดยที่มาตรา ๑๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า ในระหว่างที่ ก.พ. ยังมิได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามมาตรา ๔๘ บทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือน และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ยังไม่ใช้บังคับ โดยให้นำบทบัญญัติในลักษณะ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ มาใช้บังคับแก่



ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการพลเรือนในพระองค์ไปพลางก่อนจนกว่า ก.พ. จะจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสร็จและจัดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของทุกส่วนราชการเข้าประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และประกาศให้ทราบ จึงให้นำบทบัญญัติในลักษณะ ๔ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลักษณะ ๕ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ก.พ. ประกาศเป็นต้นไป ดังนั้นนายกรัฐมนตรีจึงมีอำนาจพิจารณาสั่งการเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ตามมาตรา ๑๓๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

๒. ข้อหาหรือที่ว่า ศาลรัฐธรรมนูญได้วินิจฉัยว่าองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์จะพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานความผิดทางวินัยที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยไม่ได้ พิจารณาได้เฉพาะระดับโทษเท่านั้น เมื่อองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาแล้วเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้วินิจฉัยไว้ แต่เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติแจ้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ ว่าการลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ ดังนั้นองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์จะกำหนดระดับโทษเป็นเพียงปลดออกจากราชการในความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ทั้งที่คณะรัฐมนตรีได้วางแนวทางการลงโทษให้ไล่ออกจากราชการเท่านั้น ได้หรือไม่ อย่างไร และด้วยเหตุผลใด นั้น

ก.พ. เห็นว่า ความผิดทางวินัยที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้สวนและวินิจฉัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการนั้น ศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัยว่าองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ไม่อาจพิจารณาเปลี่ยนแปลงฐานความผิดทางวินัยตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยยุติแล้วให้เป็นประการอื่นได้อีก ซึ่งแสดงว่าองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์จะพิจารณาได้เฉพาะดุลพินิจในการสั่งลงโทษตามมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่บัญญัติให้ผู้ถูกกล่าวหาที่ถูกลงโทษตามมาตรา ๙๓ จะใช้สิทธิอุทธรณ์ดุลพินิจในการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ถูกกล่าวหา นั้น ๆ ก็ได้ ดังนั้นเมื่อผู้ถูกลงโทษใช้สิทธิอุทธรณ์ดุลพินิจในการสั่งลงโทษของผู้บังคับบัญชาที่สั่งตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. แล้วองค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ย่อมมีอำนาจพิจารณาดุลพินิจในการสั่งลงโทษได้ ถ้าองค์กรที่มี

๘๘/๖๔๖

อำนาจพิจารณาอุทธรณ์ไม่มีอำนาจพิจารณาดุลพินิจในการสั่งลงโทษ บทบัญญัติมาตรานี้ก็จะไม่เกิดผลในทางปฏิบัติและไม่เป็นธรรมแก่ผู้ลงโทษ นอกจากนั้นพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญดังกล่าว ประกาศใช้ภายหลังมติคณะรัฐมนตรี (แจ้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖) และเป็นกฎหมายย่อมอยู่เหนือมติคณะรัฐมนตรี ถึงแม้มติคณะรัฐมนตรีจะได้วางแนวทางการลงโทษในความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการถึงไล่ออกจากราชการก็ตาม ก็เป็นเพียงนโยบายของรัฐบาลที่ใช้ในกรณีปกติทั่วไปที่ข้อเท็จจริงได้ความแน่ชัดว่าเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการเท่านั้น จึงลงโทษไล่ออกจากราชการ แต่ในกรณีที่องค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์เห็นว่า การกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่ได้ความชัดเจนพอที่จะรับฟังว่ากระทำผิดวินัย ตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้วินิจฉัย องค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ก็มีอำนาจใช้ดุลพินิจที่จะกำหนดระดับโทษได้ แต่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงฐานความผิดทางวินัยให้เป็นประการอื่นได้อีกตามที่ศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำวินิจฉัย และเมื่อต้องถือฐานความผิดตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. วินิจฉัยว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาตรา ๑๐๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ บัญญัติให้ลงโทษอย่างน้อยปลดออกจากราชการ ดังนั้น องค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์จึงกำหนดระดับโทษปลดออกจากราชการได้ ซึ่งเรื่องทำนองนี้ ก.พ. ได้เคยพิจารณาเรื่องนาย ว. อติตอธิตีกรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรีและนาย ช. อติตอธิตีผู้อำนวยการศูนย์สารสนเทศการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์ ได้อุทธรณ์คำสั่งต่อ ก.พ. ในการที่ถูกปลดสำนักนายกรัฐมนตรีและรองอธิบดี รักษาการแทนอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ สั่งลงโทษไล่ออกจากราชการตามผลการไต่สวนข้อเท็จจริงและมติของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ซึ่ง ก.พ. เห็นว่าการกระทำของนาย ว. และนาย ช. ไม่เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง อีกทั้งบุคคลทั้งสองไม่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อน และเป็นความผิดครั้งแรกรวมทั้งเคยทำคุณงามความดี และทำประโยชน์แก่ทางราชการ เป็นเหตุอันควรลดหย่อนโทษให้ผู้อุทธรณ์ทั้งสอง ก.พ. จึงลงมติให้รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการให้สำนักนายกรัฐมนตรี และกรมประชาสัมพันธ์ดำเนินการสั่งงดโทษนาย ว. และนาย ช. จากไล่ออกจากราชการ เป็นปลดออกจากราชการ ตามลำดับและนายกรัฐมนตรีได้พิจารณาสั่งการให้ดำเนินการตามมติ ก.พ. จากกรณีดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า

๒๑ ม.ค.

แม้องค์กรที่มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ไม่สามารถเปลี่ยนฐานความผิดตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.
วินิจฉัย แต่ก็สามารถเปลี่ยนระดับโทษได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ทศนีย์ ธรรมสิทธิ์

(นางสาวทศนีย์ ธรรมสิทธิ์)

รองเลขาธิการ ก.พ.

รักษาราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.

สำนักมาตรฐานวินัย

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๕



ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเพื่อพิจารณา (ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.ตาก) ดังนี้

๕.๑ ขอความเห็นชอบในการเลื่อนระดับและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

เทศบาลในเขตพื้นที่ขอความเห็นชอบในการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๒.

ระเบียบ หลักเกณฑ์

ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๔๕ และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๘๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ แต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ดังนี้

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

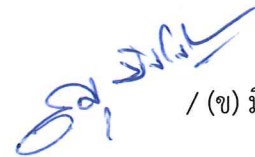
ข้อ ๑๘๓ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

(๖) หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้ง ให้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ (ว) ของสายงานนั้น

(๗) เป็นผู้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีความรู้และคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ท.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ



/ (ข) มีระยะเวลา...

(ข) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	
	ระดับ ๖	ระดับ ๗
- คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี
- คุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี
- คุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี

วิธีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- (ข) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานประกอบด้วย
- (๑) ประธาน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมิน อย่างน้อย ๑ ระดับหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน
- (๒) กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน
- (๓) เลขานุการให้เทศบาลแต่งตั้งเลขานุการ จำนวน ๑ คน
- (๔) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยผ่านความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว ถูกต้องตามหลักเกณฑ์
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ



เห็นชอบในการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(ในการประชุม ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/ เงินเดือน/ สังกัด	ขอเลื่อน เป็นระดับ	เงินเดือน หลังเลื่อน ระดับ	ดำรงตำแหน่ง ระดับ..... เมื่อ.....	คุณสมบัติ ครบเมื่อ	วุฒิการศึกษา/ สาขาวิชา	วันที่ผ่าน การประเมิน จากคณะ กรรมการ ประเมิน ผลงาน	มติ ก.ท.จ.ตาก
๑	น.ส. รุติกานต์ เกวี เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เงินเดือน ๑๗,๘๘๐ บาท ทต.หนองบัวใต้ อ.เมืองตาก จ.ตาก	ชำนาญงาน	๑๘,๐๖๐	- บรรจุ จพง.พัสดุ ๒ วันที่ ๓ ก.พ.๒๕๕๒ - จพง.พัสดุ ๓ วันที่ ๓ ก.พ.๒๕๕๕ - จพง.พัสดุ ๔ วันที่ ๑ ธ.ค.๒๕๕๗ - จพง.พัสดุปฏิบัติงาน วันที่ ๑ ม.ค.๒๕๕๙	๑ ม.ค.๕๙ (ยื่นประเมิน ๓๐ พ.ย.๒๕๕๙	อนุปริญญา (บริหารธุรกิจ) ปริญญาตรี (พัฒนาชุมชน) *เทศบาลส่งเอกสาร ลงวันที่ ๒๗ ธ.ค.๕๙ ถึงฝ่ายเลขานุการฯ ๒๘ ธ.ค.๕๙	๖ ธ.ค.๕๙	เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อน วันที่ผ่าน การประเมิน
ข้อมูลประกอบการพิจารณา เสนอ ก.ท.จ.ตาก					หลักเกณฑ์			
๑) เป็นผู้มีความรู้ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ๒) ได้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๔ ปี ๓) ระยะเวลาเกือบลขึ้นตำแหน่งในสายงาน ๗ ปี ๘ เดือน ๔) เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน					๑) มีความรู้และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ท.กำหนด ๒) ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน หรือที่ กท.เทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ ปี หรือ ๔ ปี สำหรับผู้มีความรู้ ปวส. ขึ้นไป ๓) มีระยะเวลาเกือบลขึ้นตำแหน่งในสายงาน ปวช. ๖ ปี/ ปวท.๕ ปี/ ปวส.๔ ปี ๔) เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงาน			

๕.๒ ขอความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลโอน (ย้าย) และรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

เทศบาลในเขตพื้นที่ ขอความเห็นชอบให้โอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล และรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น รวมทั้งสิ้น ๔ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารหมายเลข ๓ .

ระเบียบ หลักเกณฑ์

แนวทางปฏิบัติ

๑. เป็นการโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งเดียวกันหรือโอนกรณีมีตำแหน่งว่าง
๒. พนักงานผู้นั้นต้องสมัครใจและนายก อบท.ที่เกี่ยวข้องทั้ง ๒ แห่ง ยินยอม
๓. ก.จังหวัด ทั้ง ๒ แห่ง พิจารณาให้ความเห็นชอบและแจ้งประสานการโอน
๔. ให้ อบท. ทั้ง ๒ แห่ง ออกคำสั่งแต่งตั้งและให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี
๕. ให้ อบท. ทั้ง ๒ แห่ง รายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติให้

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทราบภายใน ๓ วันนับแต่วันที่ออกคำสั่ง

๑.ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๑๐ เงื่อนไขบรรจุแต่งตั้ง

๑๐.๑ การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันนี้ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อย ๑ ปี ไม่มีข้อยกเว้น จึงจะขอโอนไปสังกัดหน่วยงานราชการอื่นได้

ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว ถูกต้องตามหลักเกณฑ์
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

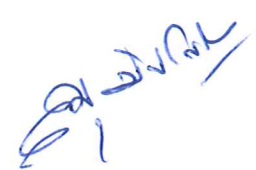
มติที่ประชุม

เห็นชอบ

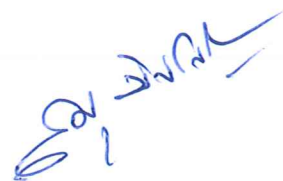


บัญชีความเห็นชอบในการโอนพนักงานเทศบาล
(ในการประชุม ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐)

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและส่วนราชการใหม่	ข้อมูลประกอบการพิจารณา	มติ ก.ท.จ.ตาก
การรับโอนภายในจังหวัด					
๑	น.ส. สุวรรณ ยอดเมือง	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) อบต.โมโกร อ.อุ้มผาง จ.ตาก วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี การจัดการทั่วไป (บัญชี) วันที่บรรจุ ๒ ธ.ค. ๒๕๕๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ทต.อุ้มผาง อ.อุ้มผาง จ.ตาก	๑. หาประสบการณ์ ๒. มีคุณสมบัติครบถ้วน ๓. หน่วยงานทั้งสองแห่งยินดีรับและ ให้โอนแล้ว (น.อบต.โมโกร ที่ ตก ๗๔๖๐๑/๑๐๗๐ ลว. ๑๓ ธ.ค.๕๕ (น.ทต.อุ้มผาง ที่ ตก ๕๒๖๐๑/๖๖๘ ลว. ๑๕ ธ.ค.๒๕๕๕ ๔. หนังสือรับรองการดำเนินการ ทางวินัย ระบุว่า ไม่เคยถูกลงโทษ ทางวินัยหรือถูกดำเนินคดีอาญา	เห็นชอบ
๒	น.ส. ลลิตวดี ใจอินตา	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ทต.ทุ่งหลวง อ.แม่ระมาด จ.ตาก วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี รัฐศาสตร์ วันที่บรรจุ ๓ พ.ย. ๒๕๕๖	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) อบต.สามหมื่น อ.แม่ระมาด จ.ตาก	๑. เพื่อหาประสบการณ์ในการทำงาน ๒. มีคุณสมบัติครบถ้วน ๓. หน่วยงานทั้งสองแห่งยินดีรับและ ให้โอนแล้ว (น.ทต.ทุ่งหลวง ที่ ตก ๕๓๗๐๑/๑๐๒๕ ลว. ๑๔ พ.ย.๕๕ (น.อบต.สามหมื่น ที่ ตก ๗๕๒๐๑/๗๐๖ ลว. ๒๘ พ.ย.๕๕ ๔. หนังสือรับรองการดำเนินการ ทางวินัย ระบุว่า ไม่เคยถูกลงโทษ ทางวินัยหรือถูกดำเนินคดีอาญา	เห็นชอบ



ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งและส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและส่วนราชการใหม่	ข้อมูลประกอบการพิจารณา	มติ ก.ท.จ.ตาก
การโอนระหว่างจังหวัด (รับโอน)					
๓	นายปฐพี เจริญสุข	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) อบต.ท่าหลวง อ.ท่าเรือ จ.พระนครศรีอยุธยา วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม สาขาก่อสร้าง วันที่บรรจุ ๒๐ มี.ย. ๒๕๔๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ทต.แม่จัน อ.อุ้มผาง จ.ตาก	๑. เพื่อหาประสบการณ์ในการทำงาน ๒. มีคุณสมบัติครบถ้วน ๓. หน่วยงานทั้งสองแห่งยินดีรับและ ให้โอนแล้ว (น.อบต.ท่าหลวง ที่ ยอ ๘๔๐๐๓/๔๑๘) ลว. ๑๔ ธ.ค. ๕๙ (น.ทต.แม่จัน ที่ ตก ๕๓๔๐๑/๘๕๘) ลว. ๒๐ ธ.ค. ๕๙ ๔. หนังสือรับรองการดำเนินการ ทางวินัย ระบุว่า ไม่เคยถูกลงโทษ ทางวินัยหรือถูกดำเนินคดีอาญา	เห็นชอบ
๔	นางจีราภรณ์ วิจิตรศิริ	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน อบต.ศาลาลอย อ.ท่าเรือ จ.พระนครศรีอยุธยา วุฒิการศึกษา ปวส. สาขาการบัญชี วันที่บรรจุ ๓ ธ.ค. ๒๕๕๕	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ทต.แม่จัน อ.อุ้มผาง จ.ตาก	๑. เพื่อหาประสบการณ์ในการทำงาน ๒. มีคุณสมบัติครบถ้วน ๓. หน่วยงานทั้งสองแห่งยินดีรับและ ให้โอนแล้ว (น.อบต.ศาลาลอยที่ ยอ ๗๑๐๐๑/๖๗๓) ลว. ๑๕ ธ.ค. ๕๙ (น.ทต.แม่จัน ที่ ตก ๕๓๔๐๑/๘๕๙) ลว. ๒๐ ธ.ค. ๕๙ ๔. หนังสือรับรองการดำเนินการ ทางวินัย ระบุว่า ไม่เคยถูกลงโทษ ทางวินัยหรือถูกดำเนินคดีอาญา	เห็นชอบ



๕.๓ ขอเพิกถอนมติ ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
กรณีเห็นชอบให้ นายณรงค์ ราชโสภา ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งคนงาน
พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เรื่องเดิม

๑. เทศบาลเมืองตาก รายงานขอความเห็นชอบให้ นายณรงค์ ราชโสภา
ลูกจ้างประจำตำแหน่งคนงาน พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการเนื่องจากขอลาออก
ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๒. ก.ท.จ.ตาก ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙
กรณีเห็นชอบให้ นายณรงค์ ราชโสภา ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งคนงาน พ้นจากการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ข้อเท็จจริง

เทศบาลเมืองตาก รายงานว่า นายณรงค์ ราชโสภา ได้ยื่นคำร้องขอปฏิบัติราชการต่อ
(เอกสารแนบท้าย)

หลักเกณฑ์

ประกาศ ก.ท.จ.ตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ
พ.ศ.๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๒๕ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาล
ผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า
สามสิบวัน หรือที่มีได้ระบุวันขอลาออก ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้ยื่น
ลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกโดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้
ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ผู้ยื่นลาออกจากราชการ
และให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษรตามแบบ ลก.๓ ท้ายประกาศนี้
แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกด้วย

(๒) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก
ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งคำสั่ง
ดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก
ให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวและจะขยายอีกไม่ได้

เมื่อนายกเทศมนตรียับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตาม (๒) ก่อนครบกำหนดเวลา
ที่ยับยั้งตามข้อ ๒๔วรรคห้า หากผู้ขอลาออกจากราชการประสงค์จะถอนหนังสือขอ
ลาออกย่อมมีสิทธิกระทำได้ โดยทำหนังสือ ตามแบบ ลก.๒ ท้ายประกาศนี้ ยื่นต่อ
นายกเทศมนตรี การจำกัดสิทธิดังกล่าวจะกระทำมิได้

การขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออกว่าจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวันตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ แล้วแจ้งการสั่งดังกล่าวพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันที่การขอลาออกมีผล ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าวันขอลาออกในกรณีดังกล่าวคือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออกแล้วให้พิจารณาดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ถ้านายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการตามข้อ ๒๔ วรรคสี่ หรือวรรคห้า และข้อ ๒๕ วรรคสาม ให้การลาออกนั้นมิผลตั้งแต่วันขอลาออก

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใดที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นต่อนายกเทศมนตรีอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

กรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดขออนุญาตสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ แล้วแต่กรณี หากประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อเข้ารับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อนายกเทศมนตรีอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

คณะกรรมการฯ ได้ตรวจสอบเอกสารแล้ว ดังนี้

๑. นายณรงค์ ราชโสภณ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งคนงานสวน ได้ยื่นหนังสือเมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙ ต่อนายกเทศมนตรี เพื่อขอลาออกโดยขอให้มิผลตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดย ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบการขอลาออกเพื่อให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้พ้นจากราชการ

๒. นายณรงค์ ราชโสภณ ยื่นความประสงค์ถอนหนังสือขอลาออกเมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙

เนื่องจากพบว่ามีเงื่อนไขของเวลา ซึ่งเจ้าตัวได้มีการขอลาออกเรื่องแล้ว เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๙ แล้ว แต่เหตุใดเทศบาลเมืองตากจึงไม่รายงาน ก.ท.จ.ตาก เพื่อถอนเรื่องก่อนที่ ก.ท.จ.ตาก จะพิจารณาเห็นชอบในวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลเมืองตากรายงานชี้แจงเหตุผลดังกล่าว

๕.๔ ขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ
ด้วย ทต.แม่กุ อ.แม่สอด จ.ตาก รายงานขอความเห็นชอบการประเมินผลงาน
พนักงานครูเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล/ ตำแหน่ง/สังกัด	ตำแหน่ง/วิทยฐานะ ที่ยื่นขอรับ การประเมิน	การประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ				
			รายการประเมิน			สรุปผลการประเมิน	
			ด้านที่ ๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม (ผ่าน ๖๕)	ด้านที่ ๒ ด้าน คุณภาพ การ ปฏิบัติงาน (ผ่าน ๖๕)	ด้านที่ ๓ ด้านผลงาน การปฏิบัติ หน้าที่ (ผ่าน ๖๕)	ผ่าน เกณฑ์	ไม่ผ่าน เกณฑ์
๑.	น.ส.ศิริพร คำมา รองผู้อำนวยการ อันดับ คศ.๑ โรงเรียนเทศบาลตำบลแม่กุ สังกัด ทต.แม่กุ	รองผู้อำนวยการ อันดับ คศ.๒ โรงเรียนเทศบาลตำบลแม่กุ สังกัด ทต.แม่กุ	๘๐.๐๖	๘๐.๗๗	๗๘.๖๗	/	

ระเบียบ หลักเกณฑ์

แนวทางปฏิบัติการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ

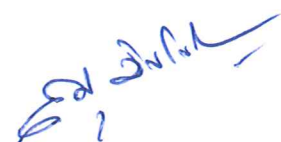
๑. พนักงานครู และรองผู้อำนวยการสถานศึกษายื่นคำขอระหว่างวันที่ ๑-๓๐ เมษายน ของทุกปี (ครั้งที่ ๑) หรือระหว่างวันที่ ๑-๓๑ ตุลาคม ของทุกปี (ครั้งที่ ๒)
๒. ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้เป็นไปตาม ก.ท.จ. กำหนด
๓. เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัยฯ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ตามประกาศ ก.ท.จ. กำหนด
๔. ผู้ยื่นขอรับการประเมินต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ ดังนี้
 - ๔.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - ๔.๒ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน
 - ๔.๓ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน
๕. เทศบาลส่งผลการประเมินให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ
๖. นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งให้มีผล ดังนี้
 - ๖.๑ ผู้ยื่นระหว่าง ๑-๓๐ เมษายน ให้มีผล ๑ พฤษภาคม ของปีที่ยื่นขอ
 - ๖.๒ ผู้ยื่นระหว่าง ๑-๓๑ ตุลาคม ให้มีผล ๑ พฤศจิกายน ของปีที่ยื่นขอ
๗. ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท. และ ก.ท.จ. ทราบภายใน ๕ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ



**๕.๕ ขอความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของเทศบาล
เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของลูกจ้างประจำเป็นกรณีพิเศษ**

เทศบาลตำบลไม้งาม มีลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ คน คือ นางวันทนา นาแก้ว
มีความประสงค์จะเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ จึงได้รายงานขอความเห็นชอบจาก
ก.ท.จ.ตาก

หลักเกณฑ์

ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล
เป็นกรณีพิเศษ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๔๘

ข้อ ๒ พนักงานเทศบาลในเทศบาลขนาดเล็ก ให้มีโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือน
ตามประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือน
พนักงานเทศบาล ดังนี้

(๑) เทศบาล ที่มีพนักงานเทศบาลตั้งแต่ ๖ คน ลงมา ที่ประสงค์จะ
เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอความต้องการต่อคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ก่อนวันที่ ๑ มีนาคม ของทุกปี เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการ
ประเมินผลงานของเทศบาล ตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล
(ก.ท.) กำหนด จำนวน ๓-๕ คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธาน โดยให้
ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการ และให้คณะกรรมการฯ เสนอ
ผลการประเมินให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อพิจารณา

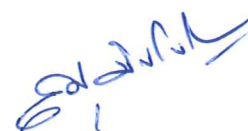
เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว เห็นควรพิจารณา
แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของเทศบาล ก่อนเสนอ ก.ท.จ.ตาก พิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของเทศบาลตำบลไม้งาม ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------------|------------------|--------------------------|
| ๑. นายบรรจง ปัญญางาม | ผู้ทรงคุณวุฒิ | เป็นประธาน |
| ๒. พัฒนาการจังหวัดตาก | ผู้แทนส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| ๓. ประธานสภาเทศบาลเมืองตาก | ผู้แทนเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ท้องถิ่นจังหวัดตาก | | เป็นกรรมการ/เลขานุการ |
| ๕. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก (๑) | | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ (๑) |
| ๖. ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก (๒) | | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ (๒) |



๕.๖ ขอความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานสำหรับการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์บริหารเพื่อลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหาร

เทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก รายงานขอความเห็นชอบในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์บริหารเพื่อลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑. น.ส.สุชาภา เบ็ญมาตร ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) คุณวุฒิการศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจบการศึกษาเมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ นำเสนอผลงานเรื่อง โครงการจัดเวทีประชาคมแผนชุมชน พ.ศ.๒๕๕๔

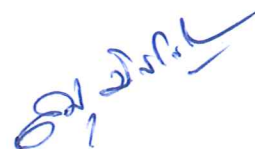
๒. นายยรรยง สีใจคำ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) คุณวุฒิการศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจบการศึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ นำเสนอผลงานเรื่อง โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในการบริการ การแก้ไขปัญหาสาธารณะ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ของเทศบาลตำบลพบพระ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘

๓. นางชยิสรา ไกรนารถ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) คุณวุฒิการศึกษารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยจบการศึกษาเมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๓ นำเสนอผลงานเรื่อง การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๔

หลักเกณฑ์

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๓ คุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าซึ่งนำมาเทียบประสบการณ์บริหารนั้น จะต้องเป็นคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งที่สมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น



ข้อ ๔ การนำคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเป็นระยะเวลา ๑ ปี เพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นสามารถนำมาใช้ได้เฉพาะตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการใน ระดับ ๗ หรือระดับ ๘

ข้อ ๖ ให้ผู้ประสงค์ขอนำคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น มาดำเนินการดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนหรือคำรับรองการปฏิบัติราชการที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานและตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งทางด้านประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่เกิดขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

๖.๒ จัดทำผลงานอย่างน้อย ๑ ผลงานที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการนำความรู้ที่ได้ศึกษาในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ก่อให้เกิดผลดีต่อเทศบาลหรือประชาชน

๖.๓ การยื่นผลงานตามข้อ ๖.๑ และข้อ ๖.๒ ให้ยื่นได้ภายใน ๖ เดือน ก่อนดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานนั้นครบ ๓ ปี ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนด

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

ข้อ ๘ เมื่อ ก.ท.จ. เห็นชอบให้นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์เพื่อลดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารเป็นเวลา ๑ ปี ได้ แล้วให้รายงานผล ต่อสำนักงาน ก.ท. เพื่อตรวจสอบและออกหนังสือรับรอง ให้แก่ผู้ผ่านการประเมินเทียบประสบการณ์บริหารดังกล่าว นำไปประกอบการสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นต่อไป

๘๑ ๖๓๕

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อขอความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคำรับรอง
ปฏิบัติราชการและผลงานของบุคคลดังกล่าวในเบื้องต้นแล้วสรุปผลให้ ก.ท.จ. พิจารณา
ต่อไป จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคำรับรองปฏิบัติราชการและผลงาน
ของบุคคลดังกล่าวในเบื้องต้นแล้วสรุปผลให้ ก.ท.จ. พิจารณาต่อไป โดยคณะกรรมการฯ
ประกอบด้วย

- | | |
|--|----------------------------|
| ๑) นายบัญญัติ คฤหะมาน ผู้ทรงคุณวุฒิ
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| ๒) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก
ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นอนุกรรมการ |
| ๓) พัฒนาการจังหวัดตาก
ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นอนุกรรมการ |
| ๔) ปลัดเทศบาลตำบลแม่มาม
ผู้แทนเทศบาลที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นอนุกรรมการ |
| ๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๖) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก (๑) | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ (๑) |
| ๗) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก (๒) | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ (๒) |



๕.๗ ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการจากประเภท
 อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น เป็น ระดับกลาง

ต้นเรื่อง

ทต.แม่ตาว อ.แม่สวด จ.ตาก ขอขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการกองคลัง จากประเภทอำนาจการท้องถิ่นระดับต้น เป็น ระดับกลาง
 เนื่องจากเทศบาลฯ มีปริมาณงาน คุณภาพงาน และภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเพิ่ม
 มากขึ้น อีกทั้ง เพื่อรองรับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น และเพื่อให้มีความ
 เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและปริมาณงานที่ต้องการ

หลักเกณฑ์

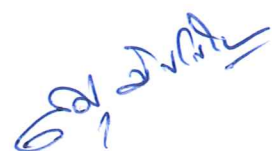
หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๖ ลงวันที่
 ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับ
 ตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๑๓ ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน
 ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคที่ ก.ท.จ. คัดเลือก | เป็นกรรมการ |
| (๓) ผู้แทนเทศบาลจากนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาลที่ ก.ท.จ.คัดเลือก | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลที่เสนอขอปรับขนาด โดย ก.ท.จ. | |
| เป็นผู้คัดเลือก | เป็นกรรมการ |
| (๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| (๖) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ. | เป็นเลขานุการ |
- ทั้งนี้ กำหนดให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

คณะกรรมการประเมินมีหน้าที่ ดังนี้

๑. ดำเนินการประเมินตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด และ
๒. ประมวลผลคะแนนตามข้อ ๑ และผลคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำในการ
 ให้บริการสาธารณะครั้งล่าสุดที่ได้ประกาศก่อน เทศบาลยื่นขอประเมินปริมาณงาน
 โดยเทศบาลจะต่อได้คะแนนตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด และคะแนนมาตรฐานขั้นต่ำ
 ในการให้บริการสาธารณะ แต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ โดยเมื่อรวมคะแนน
 ทั้ง ๒ ตัวชี้วัดแล้ว ต้องมีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐



๓. เมื่อประมวลคะแนนตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว ให้รายงาน ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบผลการประเมิน

จึงขอให้ที่ประชุม ก.ท.จ.ตาก พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน เกณฑ์ปริมาณงาน

มติที่ประชุม

เห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเกณฑ์ปริมาณงาน ประกอบด้วย

(๑) นายอุทัย ปัญญาสว่าง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก	ประธาน
(๒) คลังจังหวัดตาก	กรรมการ
(๓) ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งหลวง ผู้แทนเทศบาล	กรรมการ
(๔) นายปลั่ง ทีโน ประธานชุมชนศรีเกิด	กรรมการ
(๕) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทน	เป็นกรรมการ
(๖) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก (๑)	ผู้ช่วยเลขานุการ (๑)
(๗) ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ตาก (๒)	ผู้ช่วยเลขานุการ (๒)

๕.๘ ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ รายงานขอความเห็นชอบขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน ๒ แห่ง คือ

๑. เทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะ

๒. เทศบาลเมืองตาก

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ

คณะอนุกรรมการกลั่นกรองพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก ได้ประชุมพิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่ง วิเคราะห์ค่างาน คุณภาพงานของเทศบาลที่เสนอขอความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๐

จึงขอให้ที่ประชุมพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

บัญชีขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาล(พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ (ต่อ)
 ประกอบการพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

เทศบาล	ส่วนราชการ/ ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลด	จำนวน (อัตรา)	วิธีดำเนินการ	เหตุผลความ จำเป็นในการ ขอปรับฯ	ความเห็น ของคณะอนุฯ	มติ ก.ท.จ. ต่ำ
ทต.ทุ่งกระเซาะ อ.บ้านตาก จ.ตาก	๑. กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ๒. ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง แยกเป็น ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรก่อนปรับปรุง ร้อยละ ๓๒.๒๗ หลังปรับปรุง ร้อยละ ๒๗.๗๖ (ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ๒๗.๐๕)					
๒	สำนักงานจ้างทั่วไป - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	๑	ขอกำหนด ตำแหน่งใหม่	ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากไม่มี บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจาก เทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะมีพื้นที่ ๑๕๓.๕๕ ตร.กม. ๒,๐๑๒ ครัวเรือน ประชากรรวม ๖,๑๐๐ คน จึงมีความ จำเป็นต้องการบุคลากรที่ทำงานโดยตรง เพื่อป้องกันมิให้เกิดเพลิงไหม้ ระวัง อัคคีภัยที่เกิดขึ้นโดยรวดเร็วมิให้ลุกลาม ออกไป ลดอันตรายและควมเสียหายที่ เกิดเพลิงไหม้ รักษาและบำรุงขวัญ ตลอดจนทรัพย์สินของประชาชนเป็น ส่วนใหญ่ ป้องกันและบรรเทาอันตราย จากอุทกภัย วาตภัย การอพยพ ผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน ช่วยเหลือ สงเคราะห์ผู้ประสบภัย การฟื้นฟูบูรณะ สิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพเดิม ตาม แผนที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ อื่นที่เกี่ยวข้องและเพื่อรองรับภารกิจที่ เพิ่มมากขึ้น	เห็นควร	เห็นชอบ
๓	กองคลัง ลูกจ้างประจำ - คนงานทั่วไป	๑	ขอยุบเลิก ตำแหน่ง	เนื่องจากลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ได้เสียชีวิตลงใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ และ ปัจจุบันมีผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและ บัญชีปฏิบัติงานด้านนี้อยู่และเพื่อลด ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร	เห็นควร	เห็นชอบ

ลงชื่อ

ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวพนมวรรณ นันตาคี)

ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งกระเซาะ

มกราคม ๒๕๖๐

ลงชื่อ

(นายกำจัด นิลจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งกระเซาะ

มกราคม ๒๕๖๐

ผู้รับรองความถูกต้อง

สำเนาถูกต้อง

(นางอรสา เคลือบวัง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

บัญชีขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พนักงานเทศบาล(พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๖๐) ปรับปรุงครั้งที่ ๓
ประกอบการศึกษาในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังฯ ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

เทศบาล	ส่วนราชการ/ ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ลด	จำนวน (อัตรา)	วิธีดำเนินการ	เหตุผลความ จำเป็นในการ ขอปรับฯ	ความเห็น ของคณะอนุฯ กรรมการฯ	มติ ก.ท.จ. ตาก
ทต.ทุ่งกระเชาะ อ.บ้านตาก จ.ตาก	๑. กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๒ ตำแหน่ง แยกเป็น พนักงานเทศบาล ๑ อัตรา - พนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา ๒. ยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ ตำแหน่ง แยกเป็น ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรก่อนปรับปรุง ร้อยละ ๓๒.๒๗ หลังปรับปรุง ร้อยละ ๒๗.๗๖ (ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ ๒๗.๐๕)					
๑	สำนักปลัด พนักงานเทศบาล - นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	ขอกำหนด ตำแหน่งใหม่	ขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล ซึ่งปัจจุบันเทศบาล มีอัตรากำลัง พนักงานและลูกจ้าง จำนวน ๕๔ อัตรา จึงทำให้การบริหารงาน บุคคลมีความยุ่งยากมากขึ้น เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร โดยตรง ซึ่งต้องรับผิดชอบงาน การ สรรหาและบรรจุบุคคลเข้ารับ ราชการการโอน(ย้าย) การเลื่อน ระดับ การดำเนินการเกี่ยวกับ ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การ ควบคุมและส่งเสริมสมรรถภาพใน การปฏิบัติราชการ การจัดทำ ทะเบียนประวัติการรับราชการ เนื่องจากมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นใน การดำเนินการเกี่ยวกับการออก จากราชการ การติดต่อ ประสานงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง รวบรวม ศึกษาวิเคราะห์ ปัญหาในการสรรหาและพัฒนา บุคคล ให้คำปรึกษาแนะนำในการ ปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับ รองลงมา รวมทั้งปัจจุบันได้มีการ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่น แห่งชาติ จึงมีความจำเป็นต้องมี เจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงมีความ เชี่ยวชาญเฉพาะ	เห็นควร	เห็นชอบ

ลงชื่อ



ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวพนมวรรณ นันตาดี)

ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งกระเชาะ

มกราคม ๒๕๖๐

ลงชื่อ



ผู้รับรองความถูกต้อง

(นายกำนัด นิลจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งกระเชาะ

มกราคม ๒๕๖๐

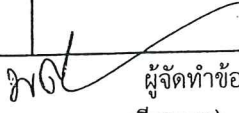
(นางอรสา เคลือบวัง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

บัญชีข้อความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พนักงานเทศบาล (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)
 ประกอบการพิจารณาในการประชุม กทจ.ตาก ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐ วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐

๕๘

ลำดับ	เทศบาล	ส่วนราชการ/ ตำแหน่งที่ขอเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)	วิธีดำเนินการ	เหตุผลความจำเป็น ในการขอปรับฯ	ความเห็นของ คณะกรรมการฯ	มติ กทจ. จังหวัดตาก
๑	ทม.ตาก	๑. กำหนดตำแหน่งใหม่.....๘.อัตรา แยกเป็น - พนักงานเทศบาล.....อัตรา -พนักงานจ้าง.....อัตรา ๒. ยุบเลิกตำแหน่ง.....อัตรา แยกเป็น - พนักงานเทศบาล.....อัตรา -พนักงานจ้าง.....อัตรา ๓.ปรับขยายระดับตำแหน่ง.....อัตรา (เป็นการปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิม ส่วนราชการ/งานเดิม เลขที่ตำแหน่งเดิม ๔. ปรับลดระดับตำแหน่ง.....อัตรา (ปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม ในส่วนราชการ/งานเดิม เลขที่ตำแหน่งเดิม) ๕. ปรับปรุงตำแหน่ง.....อัตรา (ปรับปรุงสายงานของตำแหน่งในส่วนราชการ/งานเดิม) ๖. ตัดโอนตำแหน่ง.....อัตรา (ตัดโอนตำแหน่งเดิมจากงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง) ๗. ปรับปรุงตัดโอนตำแหน่ง.....อัตรา (เกลี่ยตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่ง ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ๘. การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง.....อัตรา (เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิมในสายงานเดียวกัน) ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรก่อนปรับปรุง ร้อยละ...๓๒.๐๕.....หลังปรับปรุง ร้อยละ.....๓๒.๗๘..... (กำหนดตำแหน่งใหม่ ๘ อัตรา) สำนักปลัดเทศบาล คนงานทั่วไป ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานเทศบาล -เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง. ๒ อัตรา -พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา (ข้าราชการบรรจุ ๑ อัตรา)	๘	กำหนดตำแหน่งใหม่	เนื่องจากลดระดับเพเลิงของเทศบาลเมืองตากมีจำนวน ๕ คัน ดังนี้ ๑. ทะเบียน น ๒๗๓๕ ตาก(ท.๔) ๒. ทะเบียน ๕ ๕๓๗๕ ตาก(ท.๗) ๓. ทะเบียน น ๙๖๓๑ ตาก(ท.๘) ๔. ทะเบียน น ๔๑๔๖ ตาก(ท.๙) ๕. ทะเบียน ๘๐-๔๔๙๖ ตาก(ท.๑๐) ... และรถทุกคันจำเป็นต้องมีพนักงานจ้างที่ประจำรถอย่าง น้อยคันละ ๓ คน เพราะอค์คิภัยเป็นเหตุที่ไม่คาดคิดจึง จำเป็นต้องมีพนักงานประจำรถไว้ตลอดเวลา ดังนั้น ต้องใช้พนักงานประจำรถจำนวน ๑๕ อัตรา โดยไม่นับรวมพนักงานดับเพลิง	เห็นควร	เห็นชอบ

ลงชื่อ  ผู้จัดทำข้อมูล ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบข้อมูล ลงชื่อ  ผู้รับรองข้อมูล
 (นางสาวพนมกร ศรีสุขเดช) (นางโสกา ทับผึ้ง) (นายมานะ กำเงิน)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ รก.ปลัดเทศบาลเมืองตาก รองนายกเทศมนตรีเมืองตาก รักษาการแทน
 นายกเทศมนตรีเมืองตาก

๕.๙ ขอความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล

เรื่องเดิม

๑. ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ เห็นชอบให้ ทน.แม่สอด ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล

๒. ทน.แม่สอด ได้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแม่สอด และประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เพื่อบรรจุบุคคลเป็น พนักงานเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ บัญชีผู้สอบแข่งขันใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี ใช้ได้ถึงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๔ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้ระงับการสอบแข่งขันทุกชั้นตอน ไม่ว่าจะอยู่ในชั้นตอนใดตั้งแต่การขออนุมัติ สอบแข่งขัน จนถึงการประกาศผล

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๖๕ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ คณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการสอบแข่งขันไว้ในกรณี อปท. ที่ได้เริ่ม กระบวนการสอบแข่งขันหรือดำเนินการสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้ ก.จังหวัดตรวจสอบ กระบวนการสอบแข่งขัน และกรณีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ อปท. ซึ่งได้รับผลกระทบจาก มาตรการระงับการสอบแข่งขันให้ขยายเวลาอายุบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยเริ่มนับจากวันที่ ก.จังหวัด มีมติยืนยันความถูกต้องการสอบแข่งขันครั้งนั้น

๕. ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ได้ตรวจสอบ และ มีมติยืนยันความถูกต้องของบัญชีสอบแข่งขัน และให้ขยายเวลาอายุบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ของเทศบาลนครแม่สอด

๖. เทศบาลนครแม่สอด ได้ประกาศขยายเวลาอายุบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙ ถึงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ (ตามเวลาที่บัญชีได้รับผลกระทบ)

๗. ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เห็นชอบให้ เทศบาลนครแม่สอด บรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๔๔ คน ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	ขึ้นบัญชีไว้ (ราย)	บรรจุแล้วก่อน มาตรการชะลอ	บรรจุหลังขยาย เวลาอายุบัญชี ตามมติ ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙	คงเหลือ
๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑๒๕	๒๓	๓๔	๖๘
๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๖	๓	๓	๐
๓. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๘	๗	๑	๐
๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะปฏิบัติงาน	๓	๑	๑	๑
๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๒๓	๗	๑	๑๕
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑๔	๔	๑	๙
๗. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๘	๓	๑	๔
๘. นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน	๓	๑	๑	๑
๙. เจ้าพนักงานคลังปฏิบัติงาน	๓	๒	๑	๐

ข้อเท็จจริง

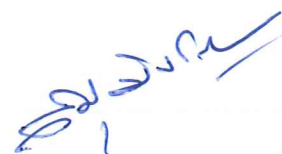
ทน.แม่สอด จึงได้รายงานขอความเห็นชอบบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาล
จำนวน ๑ ราย จากบัญชีการสอบแข่งขันได้ของ ทน.แม่สอด

ชื่อตำแหน่ง	ชั้นบัญชีไว้ (ราย)	บรรจุแล้วก่อน มาตรการชะลอ	บรรจุหลังขยาย เวลาอายุบัญชี ตามมติ ก. ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙	ขอบรรจุครั้งนี้	คงเหลือ
๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑๒๕	๒๓	๓๔	-	๖๘
๒. เจ้าพนักงานป้องกันฯปฏิบัติงาน	๖	๓	๓	-	๐
๓. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๘	๗	๑	-	๐
๔. เจ้าพนักงานสวนสาธารณะปฏิบัติงาน	๓	๑	๑	-	๑
๕. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๒๓	๗	๑	-	๑๕
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ	๑๔	๔	๑	-	๙
๗. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	๘	๓	๑	-	๔
๘. นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน	๓	๑	๑	-	๑
๙. เจ้าพนักงานคลังปฏิบัติงาน	๓	๒	๑	-	๐
๑๐. เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน	๙	๓	-	๑	๕
๑๑. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	๒	๒	-	-	๐
๑๒. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๔	๔	-	-	๐
๑๓. นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๕	๕	-	-	๐
๑๔. ทัศนสาธารณสุขปฏิบัติการ	๑	๑	-	-	๐
๑๕. สถาปนิกปฏิบัติการ	๑	๑	-	-	๐
๑๖. วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	๓	๑	-	-	๒
๑๗. นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	๕	๒	-	-	๓
๑๘. นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑๐	๑	-	-	๙
๑๙. นักวิชาการประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	๕	๒	-	-	๓
๒๐. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๒๓	๓	-	-	๒๐

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้วเป็นไปตามหลักเกณฑ์ จึงเสนอที่ประชุมพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.ตาก ให้ความเห็นชอบ



บัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ที่ประสงค์ขอรับการบรรจุแต่งตั้ง ณ เทศบาลที่มีอัตราตำแหน่งว่าง
ประกอบบทพิจารณาในการประชุม ก.ท.จ.ตาก ครั้งที่ ๑ /๒๕๖๐ วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐

ลำดับที่	ลำดับที่สอบได้	ชื่อ - สกุล/บัญชี	วุฒิการศึกษา/สาขา/ สถานศึกษา	ตำแหน่งและส่วนราชการที่บรรจุ			จำนวน ตำแหน่งว่างใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	การตรวจสอบโดยฝ่ายเลขานุการ	มติ.ท.จ.ตาก
				ตำแหน่ง/สังกัด	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือน (บาท)			
๑	เจ้าพนักงานทะเบียน ปฏิบัติงาน ลำดับที่ ๔	นางสาวณิณี ศรีทอง ๑ ๖๓๙๙ ๐๐๐๗๘ ๘๙ ๙ (บัญชีสอบแข่งขันตามประกาศ ท.น.แม่สอด ลงวันที่ ๒๑ พ.ค.๕๗)	- ปริญญาตรี สาขา ภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓)	เจ้าพนักงานทะเบียน ปฏิบัติงาน ท.น.แม่สอด อ.แม่สอด จ.ตาก	๑๖-๒-๔๑๐๒-๐๐๓	๑๑,๕๑๐ บาท	๑ ตำแหน่ง	๑) จังหวัดตรวจสอบแล้วบุคคล ดังกล่าวเป็นผู้สอบแข่งขันได้จริง ตามประกาศ ท.น.แม่สอด ลงวันที่ ๒๑ พ.ค. ๒๕๕๗ และแต่งตั้งผู้ผ่านการสอบแข่งขัน โดยเรียงลำดับที่ ๒) ท.น.แม่สอด ได้มีหนังสือขอ ตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษา ของบุคคลดังกล่าว ไปยัง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต แล้ว (ตาม ท.น.แม่สอด ที่ ตก ๕๒๑๐๑/๑๘๕ ลงวันที่ ๒๐ ม.ค.๒๕๖๐)	เห็นชอบ

นางสาวณิณี ศรีทอง

๕.๑๐ ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐)ข้อเท็จจริง

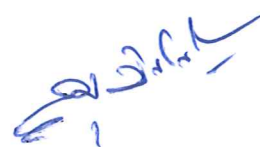
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้พิจารณาจัดสรรอัตราบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ให้แก่โรงเรียนเทศบาลวัดมณีไพรสณฑ์ สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จำนวน ๑ อัตรา (เอกสารแนบท้าย)

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้เทศบาลนครแม่สอดกำหนดตำแหน่งตามที่ได้รับการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และดำเนินการตามแนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

มติที่ประชุม

เห็นชอบ



749

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๒) หากสถานศึกษา...

๒) หากสถานศึกษาใดที่ได้รับการจัดสรรอัตราดังกล่าวจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมากกว่า ๑ อัตรา สำหรับตั้งแต่อัตราที่ ๒ ขึ้นไป ให้กำหนดคุณวุฒิตามประกาศคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ข้อ ๑ ในอัตราค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท.

๒.๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรจุแต่งตั้งบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้ไม่ก่อนวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐ โดยให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนและเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว และเงินควบจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ งบเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป รายการเงินอุดหนุนสำหรับสนับสนุนการจัดการศึกษา (ค่าเงินเดือนครู และค่าจ้างประจำ) ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จะได้โอนจัดสรรงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๒.๓ เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งคำสั่งบรรจุแต่งตั้งถึง สำนักงาน ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายคุษฎี สุวัฒน์วิทยากร)

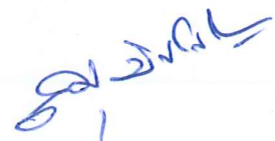
รองอธิบดี รักษาการแทน
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๒๖-๗

โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕



บัญชีจัดสรรอัตราบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

สังกัดสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

จังหวัดตาก

ที่	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	โรงเรียน	เลขที่ประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน
1	ทน.แม่สอด	เทศบาลวัดมณีไพรสณฑ์	3497 - 5	9,400
2	อบต.พระธาตุ	บ้านห้วยกระทิง	3498 - 5	9,400
3	อบต.โมโกร	ตำรวจตระเวนชายแดนบ้านแม่กลองใหญ่	3499 - 5	9,400



Signature

ระเบียบวาระที่ ๖

เรื่องอื่นๆ

๖.๑ ขอทราบข้อเท็จจริงและขอเอกสารหลักฐาน

ข้อเท็จจริง

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) แจ้งว่า ได้รับทราบข้อมูลการทุจริตในโครงการจ้างเหมาก่อสร้างทางเดินเท้าชมวิทิวทัศน์ริมแม่น้ำเมย หมู่ ๒ โครงการถมดินพร้อมหินเรียงตลิ่งเพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ริมแม่น้ำเมย และโครงการก่อสร้างวางท่อระบายน้ำ คสล. และปรับปรุงผิวจราจร ถนนมิตรสัมพันธ์ ม.๖ ของเทศบาลตำบลท่าสายลวด จังหวัดตาก โดยทราบว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) มีการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ ในวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๙ ในวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ โดยได้มีมติในที่ประชุมให้เทศบาลตำบลท่าสายลวดดำเนินการออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยกับพนักงานเทศบาลตำบลท่าสายลวด ทั้ง ๓ โครงการ และต่อมาเทศบาลตำบลท่าสายลวดได้มีคำสั่งเทศบาลตำบลท่าสายลวด ที่ ๔๘๑/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน คำสั่งเทศบาลตำบลท่าสายลวด ที่ ๔๙๖/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และคำสั่งเทศบาลตำบลท่าสายลวด ที่ ๔๘๒/๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กับพนักงานเทศบาลตำบลท่าสายลวด ทั้ง ๓ โครงการ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และให้เป็นไปตามคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ได้มีคำสั่ง ที่ ๖๙/๒๕๕๗ สำนักงาน ป.ป.ท. ใคร่ขอทราบข้อเท็จจริงพร้อมทั้งขอเอกสารพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก (ก.ท.จ.ตาก) ดังต่อไปนี้

๑. ขอทราบรายชื่อ ตำแหน่ง สังกัด พร้อมเลขบัตรประจำตัวประชาชน ๑๓ หลัก ของเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทั้งหมด ทั้ง ๓ โครงการดังกล่าว

๒. ขอทราบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทั้งหมด ได้ถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยทั้งหมดแล้วหรือไม่ อย่างไร พร้อมขอสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และขอทราบผลการสอบสวนทางวินัย

๓. ขอทราบว่าได้ดำเนินการทางอาญา และทางแพ่ง กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดแล้วหรือไม่ อย่างไร

ข้อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ขณะนี้อยู่ระหว่างห้วงเวลาที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนินการสอบสวน จึงเห็นควรเร่งรัดเทศบาลตำบลท่าสายลวด ให้ดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ตามที่หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบได้ติดตามเร่งรัดมา

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้แจ้งเทศบาลตำบลท่าสายลวดให้ดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว

