

(สำเนา)

รายงานการประชุม

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐

วันพฤหัสบดีที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมห้องกระจก ศาลากลางจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ชั้น ๔

.....

ผู้มาประชุม

- | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------------------|------------------|
| ๑. นายธีรพันธ์ นันทกิจ | รองผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | ประธาน |
| | รักษาการแทน ผู้ว่าราชการจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๒. นายชัยชาญ มูลมาก | (แทน) ปลัดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๓. นายสุวัฒน์ สมะตะ | (แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๔. นายบุญชัย ศิวาลัย | (แทน) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๕. นางอุไรวรรณ คูพันธ์ | คลังจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๖. นายอริวัฒน์ พิสุทธิศิลป์ | ประธานสภาเทศบาลตำบลคลองวาฬ | |
| ๗. ร.ต.สมพร ทองสง่า | ประธานสภาเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๘. นายฐานันดร นิลดำ | ปลัดเทศบาลตำบลบ้านกรูด | |
| ๙. นายสุทธิพร เทียงธรรม | ปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ | |
| ๑๐. นายณัฐวุฒิ สมบูรณ์อยู่กมล | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๑. นายวิวัฒน์ โชคกิจการ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๒. นายศาสตรา สุริยารังสรรค์ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๓. นายศักดิ์ชัย กายเพชร | ผู้ทรงคุณวุฒิ | |
| ๑๔. นายธีรยุทธ สำราญทรัพย์ | ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | เลขานุการ |
| ๑๕. นายศราวุธ อินทะเสมอ | หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๖. นางเนาวรัตน์ สิงห์เล็ก | นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ผู้ไม่มาประชุม/ติดราชการ/ติดภารกิจ

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. นายธฤต สำราญเวทย์ | หัวหน้าสำนักงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ |
| ๒. นายเกิดพงศ์ ทวีศักดิ์สมบูรณ์ | นายกเทศมนตรีตำบลกำเนิดนพคุณ |
| ๓. นายชิตชัย จิระตุวินันท์ | นายกเทศมนตรีตำบลบางสะพานน้อย |
| ๔. นายสนั่น รักษาชัย | ผู้ทรงคุณวุฒิ |
| ๕. นายวรพงษ์ พูลลาภ | ผู้ทรงคุณวุฒิ |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน สำหรับวันนี้เป็นการประชุม ก.ท.จ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ ก่อนเริ่มระเบียบวาระก็ขอแนะนำตัวท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้ ก.ท.จ. ได้รู้จัก (นายธีรยุทธ สำราญทรัพย์) ซึ่งกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้มาดำรงตำแหน่งท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๐

นายธีรยุทธฯ กระผม นายธีรยุทธ สำราญทรัพย์ ท้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เดิมดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนการจัดสรรเงินอุดหนุนและพัฒนาระบบงบประมาณ (นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ) สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งแต่งตั้ง

ให้มาดำรงตำแหน่งท้องถิ่นจังหวัด (ผู้อำนวยการ) ระดับสูง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป ซึ่งก็มีความยินดีที่ได้ร่วมงานกับทุก ๆ ท่าน

ประธาน สำหรับการประชุม ก.ท.จ. วันนี้ เมื่อที่ประชุมพร้อมครบองค์ประชุมแล้ว ก็ขอเปิดการประชุม เพื่อจะได้ดำเนินการประชุมไปตามระเบียบวาระที่ฝ่ายเลขานุการได้จัดเตรียมไว้ต่อไป

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐**

ฝ่ายเลขานุการขอแก้ไขรายงานการประชุม ดังนี้

- หน้าที่ ๑๔ บรรทัดที่ ๑๘-๑๙ ขอแก้ไขจาก “ครูผู้ช่วย” เป็น “ครูผู้ดูแลเด็ก”

มติที่ประชุม รับรองโดยมีการแก้ไขเพิ่มเติม

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อทราบ**

๓.๑ รายงานผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมครั้งที่แล้ว

ผู้ช่วยเลขานุการ ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบให้เทศบาลดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลในกรณีต่าง ๆ ฝ่ายเลขานุการ ขอสรุปผลให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

๑. การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน ๖ ราย ได้แจ้งให้เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลตำบลคลองวาฬ เทศบาลตำบล กม.5 และเทศบาลเมืองหัวหินทราบ เพื่อจัดทำคำสั่งเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

๒. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๑ ราย ได้แจ้งให้เทศบาลเมืองหัวหินทราบ เพื่อจัดทำคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

๓. การโอนและการย้ายพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๑ ราย ได้แจ้งมติให้ เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลตำบลหนองพลับ เทศบาลตำบลร่อนทอง เทศบาลตำบลเขาน้อย เทศบาลตำบล กม.5 และเทศบาลตำบลไร่ใหม่ทราบ เพื่อประสานการโอน/รับโอน จัดทำคำสั่งให้โอน/รับโอน เพื่อเดินทางไป/มาปฏิบัติงาน ต้นสังกัดใหม่แล้ว และจัดทำคำสั่งย้ายพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งใหม่แล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

๔. พนักงานจ้างขอลาออกจากราชการ จำนวน ๑ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ทราบ เพื่อจัดทำคำสั่งให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

๕. การจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ เทศบาลตำบลปากน้ำปราณและเทศบาลตำบลทับสะแกทราบ เพื่อจัดทำคำสั่งจ้างพนักงานจ้างแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

๖. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน ๒ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลตำบลปราณบุรีและเทศบาลตำบลบ้านกรูดทราบ เพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูแล้ว เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

๗. การประเมินพนักงานครูเทศบาลเพื่อให้ได้รับเงินเดือนและมีวิทยฐานะระดับชำนาญการ ได้แจ้งมติให้เทศบาลตำบลไร่เก่าทราบ เพื่อจัดทำคำสั่งให้พนักงานครูเทศบาลได้รับเงินเดือนและมีวิทยฐานะระดับชำนาญการแล้ว เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

๘. ผลการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง จำนวน ๖ ราย ได้แจ้งมติให้เทศบาลเมืองหัวหินและเทศบาลตำบลร่อนทองทราบ เพื่อจัดทำคำสั่งลงโทษทางวินัยแล้ว จำนวน ๕ ราย และอีก ๑ ราย ได้แจ้งให้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและรายงานข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการรับราชการและประวัติเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาเพิ่มเติม เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๒ การคัดเลือกหน่วยงานกลางในการดำเนินการสอบแข่งขันขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้พิจารณาผลการคัดเลือกหน่วยงานกลางในการสอบแข่งขันของจังหวัดต่าง ๆ ที่ได้รายงานให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ทราบ ปรากฏว่าข้อมูลประกอบการพิจารณาไม่ครบถ้วนทำให้เกิดความล่าช้า จึงได้กำหนดแบบรายงานผลการคัดเลือกหน่วยงานกลางในการดำเนินการสอบแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด ใช้สำหรับการรายงานผลการคัดเลือกสถาบันการศึกษาที่เป็นหน่วยงานกลางดำเนินการสอบแข่งขันในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่มอบหมายให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสถ.) เป็นหน่วยดำเนินการสอบแข่งขันแทน โดยมีประเด็นที่ต้องพิจารณา ๓ ประเด็น ได้แก่

๑. ประเด็นการข้อกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ซึ่งต้องมีเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการข้อกำหนดตำแหน่ง การวิเคราะห์อัตรากำลัง เอกสารแสดงภาระค่าใช้จ่าย

๒. ประเด็นการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบแข่งขัน ซึ่งต้องมีภาระบุคคลสมบัติ คุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ผลงานดีเด่น เพื่อให้ ก.ท.จ.พิจารณาความเหมาะสม

๓. ประเด็นการคัดเลือกหน่วยงานกลาง ซึ่งต้องมีเอกสารหลักฐานที่ ก.จังหวัด เชิญชวนสถาบันการศึกษาจนถึงขั้นตอนการคัดเลือกสถาบันการศึกษามาเป็นหน่วยงานกลางในการสอบแข่งขัน

ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้ทราบถึงแนวทางในการพิจารณาและวิธีการคัดเลือก ฝ่ายเลขานุการจึงขอส่งแบบตรวจสอบการคัดเลือกให้คณะกรรมการได้ศึกษาไว้ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งหากมีเทศบาลจะดำเนินการสอบแข่งขัน ก.ท.จ. จะต้องมีการพิจารณาตรวจสอบให้เป็นไปตามแบบตรวจสอบที่กำหนดดังกล่าว รายละเอียดตามเอกสารแนบวาระ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

เรื่องเดิม

ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาการดำเนินการทางวินัยนายพโยม รุจิรัสสรวงค์ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง เทศบาลเมืองหัวหิน ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง เทศบาลตำบลบางปู จังหวัดนครปฐม กรณีเป็นคณะกรรมการกำหนดราคากลางงานก่อสร้างโครงการก่อสร้างท่อระบายน้ำ ค.ส.ล. ซอยรศทพ ๒ ได้จัดทำเอกสารบัญชีประมาณการกำหนดราคากลางสูงกว่าความเป็นจริง ตามสัญญาจ้างเลขที่ ๒๓/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยเป็นการก่อสร้างท่อระบายน้ำ ค.ส.ล.

ขนาด Ø ๐.๖๐ เมตร พร้อมบ่อพัก ค.ส.ล. จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๒๑ บ่อ ความยาว ๑,๒๐๐ เมตร ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๓ จังหวัดนครปฐม ได้ทักท้วงการกำหนดราคากลาง ซึ่งคำนวณราคาวัสดุเสาเข็มคอนกรีตสูงกว่าที่สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้า กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์กำหนด โดยคณะกรรมการกำหนดราคากลางกำหนดราคาเสาเข็มคอนกรีตตันละ ๑๒๐ บาท แต่ราคาที่สำนักดัชนีเศรษฐกิจการค้ากำหนดไว้ตันละ ๑๒๐ บาท และกำหนดราคาค่าแรงงานคอนกรีตสูงกว่าความเป็นจริง โดยในการคำนวณใช้คอนกรีตผสมเสร็จ และใช้ราคาค่าแรงงานคอนกรีตผสมเอง เป็นการไม่ปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีแจ้งตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่ สุด ที่ นส ๐๒๐๕/ว๑๙๙ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๔๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางงานก่อสร้าง ทำให้ราคากลางสูงกว่าความเป็นจริง เทศบาลตำบลบางปูต้องทำสัญญาสูงไปเป็นเงิน ๖๘,๒๘๔ บาท โดยมีนายพโยม รุจิรสรวรวงศ์ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนควบคุมอาคารและผังเมือง เทศบาลเมืองหัวหิน เป็นผู้กกล่าวหา ในฐานะเป็นประธานกรรมการฯ ในขณะนั้น ต่อมาเทศบาลตำบลบางปู ได้ติดตามเรียกให้ผู้รับจ้างตามสัญญาคืนเงินส่วนเกินนั้นให้จนครบแล้ว เป็นเงินจำนวน ๖๘,๒๘๔ บาท จึงไม่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างไร กรณีจึงเป็นความผิดวินัยพนักงานเทศบาล ในความผิดฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และประมาทเลินเล่อ ในหน้าที่ราชการ อันเป็นความผิดวินัยตามข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๔

นายกเทศมนตรีเมืองหัวหิน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาคนปัจจุบันของ นายพโยม รุจิรสรวรวงศ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดวินัยพนักงานเทศบาลไม่ร้ายแรง ฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ของประกาศดังกล่าวแต่พฤติการณ์ที่ปรากฏเห็นว่าความเสียหายอันเนื่องมาจากความประมาทเลินเล่อของผู้กระทำความผิดนั้น เทศบาลตำบลบางปู ได้รับความเสียหายหมดสิ้นไป และได้ส่งยุติเรื่องนี้แล้ว ซึ่งความบกพร่องในการจัดพิมพ์ หรือการตรวจสอบเอกสารนั้นสามารถเกิดขึ้นได้เสมอเป็นปกติวิสัยของการทำงาน เมื่อผู้กระทำความผิดได้พยายามแก้ไข เยียวยา หรือบรรเทาผลที่เกิดจากความประมาทเลินเล่อนั้นจนเป็นผลดีต่อหน่วยงานแล้ว จึงควรให้โอกาสในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีต่อทางราชการต่อไป จึงให้งดโทษ และได้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ โดย ก.ท.จ. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การพิจารณากำหนดโทษเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม จึงให้เทศบาลเมืองหัวหิน ตรวจสอบประวัติการรับราชการ ว่าเคยกระทำความผิดวินัย ถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีเช่นนี้มาแล้วบ้างหรือไม่ และถ้ามีเคยถูกลงโทษฐานอะไร

ข้อเท็จจริง

เทศบาลเมืองหัวหิน ได้รายงานการตรวจสอบเอกสารหลักฐานจากบัตรประวัติการรับราชการของบุคคลดังกล่าวแล้ว ปรากฏว่าไม่เคยต้องกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยพนักงานเทศบาลและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อนแต่อย่างใด และปัจจุบันพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้พ้นจากราชการไปแล้ว

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน และการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๘ พนักงานเทศบาลผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการ หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้ว เว้นแต่ออกจากราชการเพราะตาย นายกเทศมนตรีมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๒๔ และดำเนินการทางวินัยตามประกาศหลักเกณฑ์ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการเว้นแต่กรณีผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ก็ให้งดโทษเสีย

๒. แนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

ลำดับที่ ๑๘๓ กรณีนายช่างเครื่องกล ๖ ในฐานะประธานกรรมการตรวจรับพัสดุ ได้บกพร่องในการตรวจรับอะไหล่เกียร์เครื่องสูบน้ำที่ผู้ขายนำมาส่ง เพราะไม่ถูกต้องตามที่ระบุในรายงานแสดงความต้องการพัสดุและใบสั่งซื้อ เมื่อได้รับการท้วงติงจึงแจ้งให้ผู้ขายนำอะไหล่เกียร์มาเปลี่ยนใหม่ให้ถูกต้อง โดยทางราชการไม่ได้รับความเสียหาย พฤติการณ์เป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ โทษ ภาคทัณฑ์)

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

การพิจารณาของคณะกรรมการ

คณะกรรมการฯ ได้ทราบผลการพิจารณาของคณะอนุกรรมการฯ ตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามสำนวนการสอบสวน ในการประชุม ก.ท.จ.ปช. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ แล้ว และได้ทราบข้อมูลจากเทศบาลเมืองหัวหินเกี่ยวกับประวัติการรับราชการและประวัติเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการรายดังกล่าวเพิ่มเติมแล้วปรากฏว่า ไม่เคยต้องกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยพนักงานเทศบาลและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อนแต่อย่างใด และปัจจุบันพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้พ้นจากราชการไปแล้ว จึงเห็นควรให้ว่ากล่าวตักเตือนนายโพยม รุจิรัฐสรวรงค์ เป็นลายลักษณ์อักษร

มติที่ประชุม

คณะกรรมการมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้ว่ากล่าวตักเตือนนายโพยม รุจิรัฐสรวรงค์ เป็นลายลักษณ์อักษร

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องเพื่อพิจารณา

๕.๑ เรื่อง การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเป็นพนักงานครูเทศบาล

ผู้ช่วยเลขานุการ

เรื่องเดิม

ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลเมืองหัวหิน กำหนดวิชาเอกวิชาเอกคอมพิวเตอร์ เป็นวิชาเอกที่ขาดแคลนเพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ตำแหน่งเลขที่ ๐๔๘๐๗-๒ โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างเนื่องจากคนเดิมได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งโรงเรียนอื่น เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๘ และเทศบาลเมืองหัวหิน ได้ดำเนินการสรรหาครูผู้ช่วย วิชาเอกคอมพิวเตอร์ มาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันแล้ว ๑ ครั้ง แต่ปรากฏว่าไม่มีผู้ผ่านเกณฑ์การตัดสินการสอบคัดเลือก ซึ่งเทศบาลได้พิจารณาแล้วเห็นว่ายังคงมีความจำเป็นที่จะสรรหาครูผู้ช่วย วิชาเอกคอมพิวเตอร์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีนำด้านกระบวนการเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงได้ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. อีกครั้งหนึ่ง ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ จึงได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดวิชาเอกคอมพิวเตอร์ เป็นวิชาเอกอื่นที่ขาดแคลน เพื่อดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน ตำแหน่งเลขที่ ๐๔๘๐๗-๒ โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ ได้ แต่ทั้งนี้จะให้ดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันได้ในครั้งนี้ครั้งเดียวเท่านั้น

ข้อเท็จจริง

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน ได้ดำเนินการสรรหาครูผู้ช่วย วิชาเอกคอมพิวเตอร์ เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกฯ คือ นางสาวกนกวรรณ สังเกตวุฒิ บธ.บ. (ระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์) ซึ่งเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองเพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุณวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเลขที่ ๕๕๑๐๙๐๐๐๒๘๑๐๕๕ เป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตำแหน่งผู้ช่วยครู ซึ่งจัดจ้างจากเงินรายได้ของท้องถิ่นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการที่นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง และเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษโดยไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับครูผู้ช่วยเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาลตำแหน่งครูผู้ช่วย ลำดับที่ ๑ ตามประกาศเทศบาลเมืองหัวหิน ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครูผู้ช่วย วิชาเอกคอมพิวเตอร์ อันดับ ครูผู้ช่วยชั้น ๑๕,๘๐๐ บาท ตำแหน่งเลขที่ ๐๔๘๐๗-๒ โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

๔. การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่ต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูเทศบาลตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในกรณีเทศบาลมีตำแหน่งครูผู้ช่วยว่าง นอกจากการดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการอื่นๆ แล้วเทศบาลอาจดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวด้วยวิธีการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขันเฉพาะกรณีเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งในสาขาวิชาเอกขาดแคลน

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดและตรงกับความต้องการของสถานศึกษา เพื่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมาตรฐานในการจัดการศึกษา โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ สาขาวิชาเอกขาดแคลนเพื่อการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่ต้องสอบแข่งขัน มีดังนี้

- (๑) สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์
- (๒) สาขาวิชาเอกวิทยาศาสตร์ ทุกสาขา/แขนงวิชา
- (๓) สาขาวิชาเอกภาษาต่างประเทศ
- (๔) สาขาวิชาเอกอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ จะต้องเป็นสาขาวิชาเอกอื่นที่ขาดแคลนในพื้นที่การศึกษานั้น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถสรรหาบุคคลเพื่อมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว

๔.๒ คุณสมบัติผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษ

(๑) เป็นพนักงานจ้างของเทศบาล ตำแหน่งผู้ช่วยครู ซึ่งจัดจ้างโดยงบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐและหรือจากเงินรายได้ของเทศบาลและหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับถึงวันรับสมัคร ทั้งนี้ จะต้องปฏิบัติหน้าที่ ณ เทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ปัจจุบันติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันรับสมัคร และ

(๒) เป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และ

(๓) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ทั้งนี้ จะต้องได้คะแนนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรปริญญาไม่ต่ำกว่า ๒.๕๐ และ

(๔) เป็นผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน และ

(๕) เป็นผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง

ฝ่ายเลขาฯ ได้ตรวจสอบแล้วเทศบาลได้ดำเนินการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษฯ ตามหลักเกณฑ์ และผู้ได้รับการคัดเลือกมีคุณสมบัติ ถูกต้องครบถ้วน ตำแหน่งที่บรรจุเป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล โดยตำแหน่งที่บรรจุเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และไม่ก่อนวันที่เทศบาลได้รับแจ้งมติ ก.ท.จ.

๕.๒ เรื่องการขอกำหนดตำแหน่งบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ต้นเรื่อง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้พิจารณาจัดสรรอัตราบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ให้แก่โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยเทศบาลที่ได้รับการจัดสรรนำเสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี กรณีได้รับการจัดสรรอัตราแรก ให้กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี กรณีนอกจากอัตราแรก ให้กำหนดตามความจำเป็นและความต้องการของสถานศึกษา และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เร่งรัดดำเนินการสรรหาให้แล้วเสร็จภายในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อเท็จจริง

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน รายงานขอกำหนดอัตราบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ให้กับโรงเรียนในสังกัด ดังนี้

ที่	เทศบาล	โรงเรียน	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ขึ้นเงินเดือน	หมายเหตุ
๑.	ทม.หัวหิน	เทศบาลบ้านบ่อฝ้าย (สังฆประชาอุทิศ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓๕๒๖-๕	๙,๔๐๐	โรงเรียนทั้ง ๔ โรงเรียนได้รับการจัดสรรอัตราบุคลากรสนับสนุนการสอนตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชีแล้ว ลำดับที่ ๒
๒.	ทม.หัวหิน	เทศบาลบ้านสมอโพรง (ญาณวิลาสอุทิศ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓๕๒๗-๕	๙,๔๐๐	ลำดับที่ ๓
๓.	ทม.หัวหิน	เทศบาลบ้านเขาเต่า	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๕๒๘-๕	๙,๔๐๐	ลำดับที่ ๔
๔.	ทม.หัวหิน	เทศบาลเขาพิทักษ์	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๕๒๙-๕	๙,๔๐๐	ลำดับที่ ๕

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๑๙ หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ที่สังกัดสถานศึกษา

(๑) สถานศึกษา กำหนดให้มีการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือหลายระดับ ดังนี้

- ระดับก่อนประถมศึกษา
- ระดับมัธยมศึกษา
- ระดับประถมศึกษา
- ระดับอาชีวศึกษา

(๒) ห้องเรียน กำหนดให้มีนักเรียนห้องละ ๔๐ คน เศษที่เหลือถ้าเกิน ๑๐ คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่ม ๑ ห้องเรียน (ยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษา ให้มีนักเรียนห้องละ ๓๐ คน)

(๓) บุคลากรในสถานศึกษา กำหนดให้มีพนักงานครูเทศบาล บุคลากรสนับสนุนการสอน และบุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา ดังนี้

๓.๑ สายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

๓.๒ สายงานการสอน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และ ครู

๓.๓ บุคลากรสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ได้แก่

- (๑) กลุ่มตำแหน่งการเงิน / บัญชี / พัสดุ
- (๒) กลุ่มตำแหน่งธุรการ / บันทึกข้อมูล

(๓) กลุ่มตำแหน่งโภชนาการ / อนามัยโรงเรียน

(๔) กลุ่มตำแหน่งคอมพิวเตอร์ / โสตทัศนศึกษา

๓.๔ บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (พนักงานจ้างทั่วไป) ได้แก่ ภารโรง

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

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ความเห็น

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้ว โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองหัวหิน เคยได้รับการจัดสรรอัตรากุศลการสนับสนุนการสอน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) ซึ่งเทศบาลได้กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ครบทุกโรงเรียนแล้ว จึงเห็นควรให้โรงเรียนที่ได้รับการจัดสรรในครั้งนี้นำกำหนดตำแหน่งได้ตามความจำเป็นและความต้องการที่เทศบาลเสนอขอ และดำเนินการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งที่ได้รับการจัดสรรให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อไป

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๕.๓ เรื่องการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญการ และประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน และเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอเมืองฯ ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลสามัญให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญการ และประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองหัวหิน ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งนางสาวณัฐพิชา อนุสรณ์พานิช วุฒิ บธ.ม. (การจัดการธนาคารและสถาบันการเงิน) ตำแหน่งนักวิชาการคลังปฏิบัติการ ชั้น ๒๓,๓๔๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๗-๓๒๐๒-๐๐๒ งานจัดทำงบประมาณ ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ กองวิชาการและแผนงาน ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ โดยมีระยะเวลาครบถ้วนในการปฏิบัติงานด้านงานการคลัง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ๕ ปี ๙ เดือน (วันที่ ๑ เม.ย.๕๔ - ๒๐ ม.ค.๖๐) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมินคุณลักษณะบุคคลจากผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง นักวิชาการคลังชำนาญการ ชั้น ๒๓,๕๕๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๐

๒. เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งนางนันทน์ภัส รอดศรีนาค วุฒิ ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ชั้น ๑๗,๒๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๗ งานธุรการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน โดยมีระยะเวลาครบถ้วนในการปฏิบัติงานด้านงานธุรการและงานสารบรรณ หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้ว ๗ ปี ๙ เดือน (วันที่ ๒๒ เม.ย.๕๒ - ๑ ก.พ.๖๐) ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการและประเมินคุณลักษณะบุคคลจาก

ผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
ชั้น ๑๗,๓๑๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสายงานเดิม โดยผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการเมื่อวันที่
๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ข้อระเบียบ

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๕
ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การดำเนินการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระบบแห่ง
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้างค์ซ่อมแนวทางการเลื่อนระดับ การได้รับเงิน
ประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการในสายงานวิชาชีพ และการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทน
นอกเหนือจากเงินเดือน กรณีการเลื่อนระดับครั้งแรกของตำแหน่งแต่ละประเภทตำแหน่ง เช่น การเลื่อนระดับ
ประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน ไประดับชำนาญงาน ให้ใช้วิธีการประเมินผลงานโดยใช้หลักเกณฑ์การเลื่อน
ระดับนอกระดับควบของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒ และเทียบระดับตำแหน่งจากระบบซีเป็น
ระบบแห่งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๘
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยอนุโลม

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๔๐ ลงวันที่ ๑๕
กันยายน ๒๕๕๘ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๘

การเลื่อนในระดับชำนาญงาน

ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ และ
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน โดยต้องมีระยะเวลาพร้อมกันในการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด ดังนี้

๑. ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้มีคุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือ
คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. ไม่น้อยกว่า ๕ ปี สำหรับผู้มีประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือ
คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือ
คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาหรือทางที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

การเลื่อนในระดับชำนาญการ

ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งสำหรับสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ และ
ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ โดยต้องมีระยะเวลาพร้อมกันในการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะ
แต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด ดังนี้

๑. ไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้มีปริญญาตรี หรือ คุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับ
เดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง

๒. ไม่น้อยกว่า ๔ ปี สำหรับผู้มีปริญญาโท หรือ คุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓. ไม่น้อยกว่า ๒ ปี สำหรับผู้มีปริญญาเอก หรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาหรือทางที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(โดยการนับระยะเวลาตาม ข้อ ๑ - ๓ หากเป็นผู้เปลี่ยนสายงานจากสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ มาเป็นสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ให้ใช้แนวทางการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือระดับ ๒ มาคำนวณเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องและเกี่ยวคู่กับสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ตามนัยหนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๓ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘)

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๘๒ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และระดับ ๒

(๘) วิธีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(ก) ตำแหน่งที่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เสนอ ก.ท.จ.

พิจารณานุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ฯ

(ข) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมิน

ผลงาน ประกอบด้วย ฯลฯ

(๔) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การประเมินบุคคลและ

ผลงานให้เป็นไปตามวิธีการและแบบประเมินแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

(๙) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยผ่านความเห็นชอบจาก

ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงาน ฯ

ข้อ ๑๘๓ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓

(๘) วิธีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(ก) ตำแหน่งที่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เสนอ ก.ท.จ.

พิจารณานุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ฯ

(ข) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมิน

ผลงาน ประกอบด้วย ฯลฯ

(๔) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การประเมินบุคคลและผลงาน

ให้เป็นไปตามวิธีการและแบบประเมินแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

(๙) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยผ่านความเห็นชอบจาก

ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงาน ฯ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๔ เรื่องการโอน การรับโอน และการย้ายพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล

ส่วนที่ ๑ การโอนพนักงานเทศบาล

ผู้ช่วยเหลือราชการ

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน เทศบาลตำบลปราณบุรี เทศบาลตำบลเขาน้อย อำเภอปราณบุรี และเทศบาลตำบลบ้านกรูด อำเภอบางสะพาน ขอความเห็นชอบโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองหัวหิน ขอความเห็นชอบโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑.๑ นางรุศดา ชมเอ วุฒิ บธ.บ.[การบริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)] พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ชั้น ๒๔,๐๑๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๓๓-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา มาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ชั้น ๒๔,๐๑๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๒ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยเทศบาลเมืองหัวหิน ยินดีรับโอนพนักงานเทศบาลดังกล่าว และเทศบาลตำบลศรีถ้อย ซึ่งเป็นต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน (หาประสบการณ์)

๑.๒ นางสาววาสนา เกษโกศล วุฒิ ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๙,๙๒๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๑๒๑๑๙-๒ โรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๙,๙๒๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๐๖๑๒๓-๒ โรงเรียนเทศบาล ๑ บ้านชะอำ กองการศึกษา เทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยเทศบาลเมืองชะอำ ยินดีรับโอนพนักงานครูเทศบาลดังกล่าว และเทศบาลเมืองหัวหิน ซึ่งเป็นต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน (ดูแลมารดา, ประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง)

๒. เทศบาลตำบลปราณบุรี ขอความเห็นชอบโอนนางนลินี ปิติวุฒิ วุฒิ ศศ.บ. (การจัดการทั่วไป) พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติการ ชั้น ๑๖,๓๔๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑ งานทะเบียนราษฎร ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลปราณบุรี อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไปดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ ชั้น ๑๖,๓๔๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ กองคลัง อบต.สามร้อยยอด อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดย อบต.สามร้อยยอด ยินดีรับโอนพนักงานเทศบาลดังกล่าว และเทศบาลตำบลปราณบุรี ซึ่งเป็นต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน (ดูแลครอบครัว)

๓. เทศบาลตำบลเขาน้อย ขอความเห็นชอบรับโอนนายอัครเดช บุญมี วุฒิ ค.ม.(การบริหารการศึกษา) พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิชยฐานะชำนาญการ อันดับ คศ.๒ ชั้น ๒๔,๙๓๐ บาท (๑ เม.ย.๕๙) เลขที่ตำแหน่ง ๐๗๖๖๘-๒ โรงเรียนเทศบาล ๒ (วัดช่องลม) สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองราชบุรี อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ผู้สอบคัดเลือกได้ลำดับที่ ๑ ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามประกาศผลการสอบคัดเลือกฯ เทศบาลตำบลเขาน้อย อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๐ มาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิชยฐานะชำนาญการ อันดับ คศ.๒ ชั้น ๒๘,๔๓๐ บาท (๑ เม.ย.๕๙) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙๑๒๓-๑ (ถ) โรงเรียนค้ายธนะรัชต์ กองการศึกษา เทศบาลตำบลเขาน้อย อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยเทศบาลตำบลเขาน้อย ยินดีรับโอนพนักงานครูเทศบาลดังกล่าว และเทศบาลเมืองราชบุรี ซึ่งเป็นต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน

๔. เทศบาลตำบลบ้านกรูด ขอความเห็นชอบให้นายกรานต์ สมหวัง วุฒิ วท.บ.(สัตวศาสตร์) พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ชั้น ๑๖,๙๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๓ กองการศึกษา เทศบาลตำบลบ้านกรูด อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โอนไปดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ชั้น ๑๖,๙๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๖๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สำนักงานปลัด อบต. อบต.หนองชะ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์ โดย อบต.หนองชะ ยินดีรับโอนพนักงานเทศบาลดังกล่าว และเทศบาลตำบลบ้านกรูด ซึ่งเป็นต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน (ดูแลมารดา)

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๕๒ การโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานเทศบาลในเทศบาลอีกแห่งหนึ่ง ให้โอนและแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) ผู้สอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น หรือผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๓) ผู้ขอโอนโดยการโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน ระหว่างเทศบาล หรือผู้ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตามข้อ ๑๖๗

ข้อ ๑๖๗ วรรคสอง การโอนพนักงานเทศบาลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล อาจกระทำได้โดยความสมัครใจของผู้จะขอโอนและได้รับความยินยอมจากนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่จะรับโอนนั้น เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและได้รับเงินเดือนในขั้นไม่สูงกว่าเดิม

ฝ่ายเลขาฯ ได้ตรวจสอบการโอนของพนักงานเทศบาลดังกล่าวแล้ว ต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่ขัดข้องในการรับโอนและให้โอน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

ส่วนที่ ๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่น มาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลตำบล กม.5 อำเภอเมืองฯ และเทศบาลตำบลปราณบุรี อำเภอปราณบุรี ขอความเห็นชอบรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลตำบล กม.5 ขอความเห็นชอบรับโอนนายจักรพรรดิ พิณศภย์ พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ชั้น ๑๙,๕๘๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๖๑-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔ ฝ่ายอนามัย และสิ่งแวดล้อม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อบต.บางโหนด อำเภอเมืองฯ จังหวัดสมุทรสาคร มาดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ชั้น ๑๙,๕๘๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบล กม.5 (หาประสบการณ์ , ดูแลครอบครัว)

๒. เทศบาลตำบลปราณบุรี ขอความเห็นชอบรับโอนนางสาวชนิดา มานิตากุล พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ชั้น ๓๗,๑๓๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี มาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ตำแหน่งปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ชั้น ๓๗,๑๓๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ เทศบาลตำบลปราณบุรี (เพื่อหาประสบการณ์)

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๓๙ ในกรณีที่เทศบาลมีตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่างลงหรือตำแหน่งว่างเนื่องจากการกำหนดขึ้นใหม่ ให้เทศบาลรายงานตำแหน่งว่างนั้นให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่มิตำแหน่งว่างและให้เทศบาลดำเนินการสรรหาบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง

ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

(๑) รับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น ที่อยู่ในสายงานนักบริหารในตำแหน่งและระดับเดียวกัน

(๒) สอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างตามข้อ ๗๖ หรือข้อ ๙๓ แล้วแต่กรณี

(๓) คัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน โดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัด และผู้จะขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น ตามข้อ ๑๗๑ ทั้งนี้ ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่างจากเทศบาลอื่น ที่อยู่ในสายงานนักบริหารในตำแหน่งและระดับเดียวกัน เข้ารับการคัดเลือกด้วย

(๔) รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) แล้วแต่กรณี เพื่อขอใช้บัญชีในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันโดยไม่ต้องเรียงตามลำดับที่

ข้อ ๑๕๙ ภายใต้บังคับข้อ ๑๓๙ และข้อ ๑๕๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลและให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติให้ความเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่นที่ประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว และเทศบาลที่ได้รับโอนได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ ๑๗๒ ในกรณีที่เทศบาลมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการเทศบาลอาจขอรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญที่มีความประสงค์จะขอโอนมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้เทศบาลเสนอ ก.ท.จ. โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานและความชำนาญการ

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

ข้อ ๑๗๓ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลตามข้อ ๑๗๑ และข้อ ๑๗๒ ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งให้รับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งการรับโอนให้ส่วนราชการสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนออกคำสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ ทั้งนี้ ให้กำหนดวันที่ในคำสั่ง รับโอนและคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน

การออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

ข้อ ๑๗๔ การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน
- (๒) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

ฯลฯ

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

ฝ่ายเลขาฯ ตรวจสอบแล้วการรับโอนดังกล่าวต้นสังกัดไม่ขัดข้องในการให้โอน และเทศบาลที่รับโอนมีตำแหน่งว่างยื่นได้รับโอนมาดำรงตำแหน่ง

จึงเสนอต่อที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

มติที่ประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการ
ดังนี้

ส่วนที่ ๓ การย้ายพนักงานเทศบาล

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย

๑. นายสังเขป แจ่มจำรัส พนักงานเทศบาล วุฒิ ค.ม. (บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ชั้น ๓๕,๗๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๓ ฝ่ายการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและโครงการ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ชั้น ๓๕,๗๗๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๔ ฝ่ายแผนงานและโครงการ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน

๒. นางสาวศรีัญญา พิทักษ์ปิยะวรรณ วุฒิ ร.ป.ม.(นโยบายสาธารณะ) ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ชั้น ๒๔,๔๙๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๓ งานกรเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ ชั้น ๒๔,๔๙๐ บาท เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑ งานทะเบียนราษฎรและบัตร ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหัวหิน

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๔๐ การย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำล้างสามปี ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๔๑ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานและประเภทเดิม ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ต้องเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำล้างสามปี หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน

ข้อ ๑๔๒ การย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ พนักงานเทศบาลผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนี้

(๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน

(๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องเกี่ยวกันต้องผ่านการประเมินบุคคล การปฏิบัติงาน และผลงาน”

ข้อ ๑๔๓ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้ขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงานให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด

การย้ายพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้ขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด

ฝ่ายเลขาฯ ตรวจสอบแล้ว เป็นการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำล้างสามปี พนักงานเทศบาลผู้ขอย้ายมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ขอย้าย

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๕.๕ เรื่องพนักงานจ้างตามภารกิจขอลาออกจากราชการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองหัวหิน เทศบาลตำบลหนองพลับ อำเภอหัวหิน และเทศบาลตำบลไร่เก่า อำเภอสามร้อยยอด ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการ จำนวน ๔ ราย ดังนี้

๑. เทศบาลเมืองหัวหิน ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการ จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑.๑ นางสาวอัญชนัญ รุ่งเจริญ พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานเลขานุการผู้บริหาร ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัดเทศบาล อัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๑๐,๕๔๐ บาท ขอลาออกจากราชการเพื่อดูแลบิดา มารดาที่ชราภาพ และเลี้ยงดูบุตร ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ (ยื่นหนังสือวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๐)

๑.๒ นายวุฒิชัย ทองเหียง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานธุรการ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป กองวิชาการและแผนงาน อัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๑๒,๕๒๐ บาท ขอลาออกจากราชการเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ตั้งแต่วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ (ยื่นหนังสือวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐)

๒. เทศบาลตำบลหนองพลับ ขอความเห็นชอบให้นายสุพจน์ ใจดี พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง คนสวน กองช่าง อัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๑๑,๑๘๐ บาท ขอลาออกจากราชการเนื่องจากประกอบอาชีพส่วนตัว ตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ (ยื่นหนังสือวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๐ นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่า ๓๐ วันได้)

๓. เทศบาลตำบลไร่เก่า ขอความเห็นชอบให้นายจุลชาติ มีน้อย พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สำนักปลัดเทศบาล อัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๑๑,๔๙๐ บาท ขอลาออกจากราชการเนื่องจากเปิดกิจการเป็นของตนเอง ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐ (ยื่นหนังสือวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๐)

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ลาออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล โดยอนุโลม

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายประกาศหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ฝ่ายเลขาฯ ได้ตรวจสอบการลาออกของพนักงานจ้างตามภารกิจดังกล่าวแล้ว ได้ปฏิบัติถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พนักงานจ้างตามภารกิจที่ขอลาออกไม่มีเรื่องที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางวินัยแต่อย่างใด จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๖ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้าง

ผู้ช่วยเลขาธิการ

เทศบาลตำบลปราณบุรี อำเภอปราณบุรี นายจิรายุ พุผุด วุฒิ ปวช. (ช่างยนต์) เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานทั่วไป อัตราค่าตอบแทนเดือนละ ๙,๐๐๐ บาท สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลปราณบุรี (จ้างใหม่)

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้เทศบาลกำหนดและเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่
 - (๑.๑) ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ
 - (๑.๒) ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ
 - (๑.๓) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ
- (๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ฯลฯ

ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง จะต้องเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น เทศบาลอาจขอเปลี่ยนกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

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

ความเห็น

ฝ่ายเลขาฯ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลที่เทศบาลขอจ้างแล้วมีคุณสมบัติครบถ้วน และตำแหน่งที่ขอจ้างเป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล และเทศบาลมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามที่กฎหมายกำหนด

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๕.๗ เรื่องการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

ครูผู้ดูแลเด็กก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน เทศบาลตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองฯ เทศบาลตำบลไร่ใหม่

อำเภอกุยบุรี และเทศบาลตำบลร่อนทอง อำเภอบางสะพาน ขอความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู จำนวน ๔ ราย ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/อัตราเงินเดือน สังกัด/เลขที่ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	บรรจุครั้งแรกเมื่อ	ผลการประเมินการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงาน		แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	วันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู
				ครั้งที่ ๑-๔	ครั้งที่ ๕-๘		
๑.	นางจรรยา หงสเลิศพิภพ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๙,๕๑๐ บาท ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะเกียบ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๑๐๗	ค.บ. (การศึกษา ปฐมวัย) และ ศษ.ม. (การบริหาร การศึกษา)	๒๔ ๖.ค.๕๗	๗๑.๐๕ ๗๒.๘๑ ๗๖.๓๒ ๗๘.๙๕	๘๙.๔๘ ๙๓.๘๖ ๙๖.๕๐ ๙๖.๕๐	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๙,๕๑๐ บาท ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านตะเกียบ กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๑๐๗	๒๔ ๖.ค.๕๙
๒.	นางปาริชาติ พุ่มจันทร์ ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๖,๕๗๐ บาท ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล คลองวาฬ กองการศึกษา เทศบาลตำบลคลองวาฬ เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๐๙๕	ค.บ. (เทคโนโลยี และนวัตกรรม การศึกษา)	๓๐ ๖.ค.๕๗	๗๕.๓๓ ๘๐.๒๗ ๘๒.๘๙ ๘๔.๒๑	๘๕.๘๕ ๘๖.๘๔ ๘๘.๔๘ ๙๐.๑๓	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๖,๖๗๐ บาท ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล คลองวาฬ กองการศึกษา เทศบาลตำบลคลองวาฬ เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๐๙๕	๓๐ ๖.ค.๕๙
๓.	นางวรรณมา มาดี ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลไร่ ใหม่ (ศาลากลางบ้านหมู่ที่ ๑) กองการศึกษา เทศบาลตำบลไร่ใหม่ เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๐๖๒	ศษ.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๒๙ ๖.ค.๕๗	๖๐.๐๐ ๖๐.๐๐ ๖๔.๐๐ ๖๔.๐๐	๖๙.๐๐ ๖๙.๐๐ ๗๒.๐๐ ๗๒.๐๐	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๗,๙๑๐ บาท ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ไร่ใหม่ (ศาลากลางบ้านหมู่ที่ ๑) กองการศึกษา เทศบาลตำบลไร่ใหม่ เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๐๖๒	๒๙ ๖.ค.๕๙
๔.	นางสาวธันยนันท์ ธัชศิริสิริภัทร ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับครูผู้ช่วย ชั้น ๑๗,๖๙๐ บาท ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ร่อนทอง (ศูนย์โรงเรียนธนาคาร ออมสิน) กองการศึกษา เทศบาลตำบลร่อนทอง เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๐๗๖	ศษ.บ. (การศึกษา ปฐมวัย)	๓๐ ๖.ค.๕๗	๗๕.๖๓ ๗๙.๕๔ ๘๓.๒๐ ๘๖.๒๔	๙๑.๑๐ ๙๓.๑๙ ๙๔.๙๗ ๙๘.๒๔	ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ ชั้น ๑๗,๙๑๐ บาท ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบล ร่อนทอง (ศูนย์โรงเรียนธนาคาร ออมสิน) กองการศึกษา เทศบาลตำบลร่อนทอง เลขที่ตำแหน่ง ๗๗-๒-๐๐๗๖	๓๐ ๖.ค.๕๙

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑ ให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาล ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปี นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักสูตรที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลกำหนดฯ

ข้อ ๒ การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวัน เข้าปฏิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลาสิ้นสุดตามปฏิทิน

ฯลฯ

ข้อ ๕ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ และพนักงานครูเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงดูแลระหว่างการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๕/๑ กรณีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการแต่งตั้ง เป็นพนักงานครูเทศบาลตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาล ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจำนวน ๓ คน ประกอบด้วย ฯลฯ

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีหน้าที่เตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดย ยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย ดังนี้

๖.๑ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือน ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดท้ายหลักเกณฑ์ และในการ ประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และรายงานให้นายกเทศมนตรีทราบ เพื่อพิจารณา ดังนี้

๖.๑.๑ กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด (ครั้งที่ ๑-๔ ต้อง ผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๕๐ และครั้งที่ ๕-๘ ต้องผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ ๖๐) หาก นายกเทศมนตรีเห็นว่า ควรทบทวนผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม อาจให้ คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มไปพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมิน ยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้นายกเทศมนตรีโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล สั่งให้ครูผู้ช่วยนั้นออกจากราชการ

๖.๑.๒ กรณีที่ครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และ นายกเทศมนตรีมีความเห็นเช่นเดียวกับคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้นายกเทศมนตรีโดย ความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลสั่งให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นออกจากราชการ

๖.๑.๓ กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไปจนครบสองปี

๖.๒ เมื่อครบเวลาสองปีให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสรุปผลการประเมินตามแบบสรุปท้ายหลักเกณฑ์ต่อนายกเทศมนตรี เพื่อเสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป

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

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

ความเห็น

ฝ่ายเลขาฯ ตรวจสอบการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ดูแลเด็กของเทศบาลแล้วมีความเห็น ดังนี้

๑. เทศบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาอย่างเข้มถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

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

๓. เห็นควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ โดยให้มีผลวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ ทั้งนี้ลำดับที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ ลำดับที่ ๒ และลำดับที่ ๔ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ และลำดับที่ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

๕.๘ เรื่องการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร

เรื่องเดิม

ตามที่ ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจประเมินผลงานการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดการประเมินผล และผลงานที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการนำความรู้ที่ได้ศึกษาในระดับปริญญาโทของนางสาวศศิธร่า เรืองรอง ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เทศบาลตำบลเขาน้อย มาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อนำมาลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหารในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเพื่อรายงาน ก.ท.จ. มีมติต่อไป นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการฯ ได้ตรวจสอบคุณสมบัติและตรวจประเมินการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดการประเมินผล และผลงานที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการนำความรู้ที่ได้ศึกษาในระดับปริญญาโทมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วปรากฏผลดังนี้

๑) นางสาวศศิธร่า เรืองรอง ได้รับวุฒิ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และได้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ระดับ ๖ และระดับต้น รวมกันมาแล้ว ๒ ปี ๘ เดือน (๑๘ มี.ค.๕๗)

๒) นางสาวศศิธร่า เรืองรอง ได้แสดงถึงการนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาในระดับปริญญาโทมาจัดทำเป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการในหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ๔ มิติ จำนวน ๑๓ ตัวชี้วัด

๓) ผลงานที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการนำความรู้ในระดับปริญญาโทมาใช้ในการปฏิบัติงานของนางสาวศศิธร่า เรืองรอง ได้นำเสนอผลงานซึ่งเป็นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจากการนำความรู้ในระดับปริญญาโทมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการนำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับหลักในการบริหารการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔ ประการ ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักสุขภาพของฐานะทางการเงิน และหลักการตรวจสอบสาธารณะ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อบริหารการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลทำให้ประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ในปี ๒๕๕๙ เมื่อเทียบกับปี ๒๕๕๘ เทศบาลสามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๕.๕๔ (เป็นเงิน ๒๖๖,๖๔๕ บาท)

คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ นำความรู้ที่ได้ศึกษาในระดับปริญญาโทมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ก่อให้เกิดผลดีต่อเทศบาลหรือประชาชน จึงเห็นควรให้นำคุณวุฒิปริญญาโทที่ได้รับมาเทียบเป็นประสบการณ์ในการบริหารเพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งได้

(รายละเอียดตัวชี้วัด และผลการประเมินของคณะกรรมการตามเอกสารแนบ)

ข้อระเบียบ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการนำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหาร เพื่อลดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งบริหาร พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๖ ให้ผู้ประสงค์ขอนำคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาเทียบเป็นประสบการณ์การบริหารเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ จัดทำแผนหรือคำรับรองการปฏิบัติราชการที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์กร และตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งทางด้านประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่จะเกิดขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชน

๖.๒ จัดทำผลงานอย่างน้อย ๑ ผลงาน ที่เป็นผลสัมฤทธิ์จากการนำความรู้ที่ได้ศึกษาใน ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ก่อให้เกิดผลดีต่อเทศบาลหรือประชาชน

๖.๓ การยื่นผลงานตามข้อ ๖.๑ และข้อ ๖.๒ ให้ยื่นได้ภายใน ๖ เดือนก่อน ดำรงตำแหน่งในสายงานนักบริหารงานนั้นครบ ๓ ปี ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนด

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

ข้อ ๘ เมื่อ ก.ท.จ. เห็นชอบให้นำคุณวุฒิปริญญาโทมาเทียบเป็นประสบการณ์เพื่อลด ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งบริหารเป็นเวลา ๑ ปี ได้แล้ว ให้รายงานผลต่อสำนักงาน ก.ท. เพื่อตรวจสอบและ ออกหนังสือรับรอง ให้แก่ผู้ผ่านการประเมินเทียบประสบการณ์บริหารดังกล่าว นำไปประกอบการสมัครสอบ คัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นต่อไป

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

๕.๙ เรื่อง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกรณีไม่มีผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ อำเภอปราณบุรี ขอความเห็นชอบให้ปลัดเทศบาลตำบลปากน้ำ ปราณ ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำปราณ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ เทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การ ได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ข้อที่ ๑๑ ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเทศบาลตำบลปากน้ำ ปราณ มีความประสงค์ให้ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศบาลมนตรีในงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เนื่องจากนายกเทศมนตรีได้เสียชีวิตลง เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๐

ข้อระเบียบ

๑. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

มาตรา ๔๘ ปัญจทศ วรรคสอง

ในระหว่างไม่นายกเทศมนตรี ให้ปลัดเทศบาลปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีเท่าที่จำเป็นได้เป็นการชั่วคราวจนถึงวันประกาศผลการเลือกตั้งนายกเทศมนตรี

๒. ประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๘๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นครบวาระหรือว่างลง ให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในกรณีที่กฎหมายกำหนดให้การบริหารงานบุคคลเรื่องใดเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำหน้าที่ตามวรรคหนึ่งได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณีก่อน

ความเห็น

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาแล้วเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลกรณีไม่มีผู้บริหารท้องถิ่น สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง จึงเห็นควรให้ปลัดเทศบาลตำบลปากน้ำปราณ ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีทำหน้าที่ในการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลขอเทศบาลได้ในทุกกรณี ยกเว้น กรณีการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก การคัดเลือกผู้บริหารให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หากมีความจำเป็นต้องดำเนินการให้เสนอรายชื่อคณะกรรมการที่จะแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการในการดำเนินการให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ

๕.๑๐ เรื่อง การประเมินพนักงานครูเทศบาลเพื่อให้ได้รับเงินเดือนและมีวิทยฐานะระดับ

ขำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอเมืองฯ เทศบาลเมืองหัวหิน อำเภอหัวหิน และเทศบาลตำบลปราณบุรี อำเภอปราณบุรี รายงานขอความเห็นชอบให้พนักงานครูเทศบาลได้รับเงินเดือนและมีวิทยฐานะระดับขำนาญการ จำนวน ๕ ราย ดังนี้

๑. นางสาวจาร์วรรณ พรหมดวง วุฒิ ศษ.บ. (สังคมศึกษา) ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๖๒๓๐-๒ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๔,๗๕๐ บาท (๑ ต.ค.๕๙) โรงเรียนเทศบาลวัดธรรมิการาม(ปิยะแหวนรังสรรค์) กองการศึกษา เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๓ และผ่านการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จากกรรมการแต่ละด้านได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ เพื่อให้มีวิทยฐานะในระดับครูขำนาญการ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ ขั้น ๒๔,๙๓๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๒. นางสาวมูทิตา พรหมพงศ์ วุฒิ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๖๒๓๘-๒ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๒,๔๕๐ บาท(๑ ต.ค.๕๙) โรงเรียนเทศบาลบ้านค่าย กองการศึกษา เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และผ่านการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จากกรรมการแต่ละด้านได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ เพื่อให้มีวิทยฐานะในระดับครูขำนาญการ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ ขั้น ๒๒,๔๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๓. นายอาทิตย์ ไส้สมบุญ วุฒิ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๐๔๗๗๖-๒ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๓,๓๖๐ บาท(๑ ต.ค.๕๙) โรงเรียนเทศบาลบ้านเขาเต่า กองการศึกษา เทศบาลเมืองหัวหิน ซึ่งดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และผ่านการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จากกรรมการแต่ละด้านได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ เพื่อให้มีวิทยฐานะในระดับครูขำนาญการ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ ขั้น ๒๓,๔๕๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๔. นางกัญญณัช หว่านพีช วุฒิ ค.บ.(จิตวิทยาและการแนะแนว) ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๙๘๕๘-๒ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๕,๒๔๐ บาท(๑ ต.ค.๕๙) โรงเรียนเทศบาลปรานบุรี(บ้านปลายน้ำ) กองการศึกษา เทศบาลตำบลปรานบุรี ซึ่งดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๕๐ และผ่านการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จากกรรมการแต่ละด้านได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ เพื่อให้มีวิทยฐานะในระดับครูชำนาญการ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ ขั้น ๒๕,๔๔๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

๕. นางสร้อยญา วัฒนวงศ์สุโข วุฒิ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา) ตำแหน่งครู เลขที่ตำแหน่ง ๓๓๙๗๗-๒ รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๒,๔๕๐ บาท(๑ ต.ค.๕๙) โรงเรียนเทศบาลปรานบุรี(บ้านปลายน้ำ) กองการศึกษา เทศบาลตำบลปรานบุรี ซึ่งดำรงตำแหน่งครู เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๕๕ และผ่านการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จากกรรมการแต่ละด้านได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ เพื่อให้มีวิทยฐานะในระดับครูชำนาญการ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ ขั้น ๒๒,๔๖๐ บาท เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๔) พ.ศ. ๒๕๕๐ (การประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ)

๓. กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะไว้ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ

๓.๑.๑ คุณสมบัติของผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

(๑) ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี ๔ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ ๒ ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท.เทียบเท่า

(๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.๒

(๓) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง ๒ ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๓.๑.๒ ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นคำขอรับการประเมินตามห้วงระยะเวลา ดังนี้

(๑) ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน ของทุกปี

(๒) ระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ของทุกปี

๓.๑.๓ ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้านดังนี้

(๑) ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

โดยพิจารณาจาก

- การมีวินัย
- การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

- ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

- ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

(๒) ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจาก

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) สมรรถนะหลัก

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์

- การบริการที่ดี

- การพัฒนาตนเอง

- การทำงานเป็นทีม

(ข) สมรรถนะประจำสายงาน

- การออกแบบการเรียนรู้

- การพัฒนาผู้เรียน

- การบริหารจัดการชั้นเรียน

(๓) ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน

โดยพิจารณาจาก

- การจัดการเรียนรู้

- การพัฒนาวิชาการ

- ผลที่เกิดกับผู้เรียน

การประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้

พิจารณาจากการปฏิบัติจริง และเอกสารรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินเสนอ

๓.๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้านจาก

กรรมการทั้ง ๓ คนเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๓.๑.๕ วิธีการดำเนินการ

(๑) ให้พนักงานครูเทศบาลที่ประสงค์จะขอรับการประเมิน

ยื่นคำขอ ได้ปีละ ๑ ครั้ง โดยส่งคำขอรับการประเมินตามแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ในระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน หรือระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติ ผู้ยื่น คำ

ขอรับการประเมิน ให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

(๓) ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย

คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาหรือผู้อำนวยการกอง

การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล

- ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน

- พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า

ครูชำนาญการ

ทั้งนี้ ให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ. พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๔) ให้คณะกรรมการดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๓๐ เมษายน หรือวันที่ ๓๑ ตุลาคม ของปีนั้นๆ แล้วแต่กรณี โดยให้ประเมินให้ครบทุกด้าน พร้อมบันทึกข้อสังเกตเกี่ยวกับจุดเด่นจุดที่ควรพัฒนาในเรื่องที่ประเมินของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินไว้เป็นหลักฐานในแบบรายงานผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาต่อไป

(๕) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เทศบาลนำผลการประเมินตามแบบรายงานสรุปผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เสนอ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามที่เสนอขอ และผลการพิจารณาของ ก.ท.จ. ถือเป็นอันสิ้นสุด ทั้งนี้ ก่อนเสนอขอความเห็นชอบ ก.ท.จ. ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอรับการประเมินและการดำเนินการประเมินให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

๓.๑.๖ การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล ที่ผ่านการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการ โดยกำหนดวันที่มีผลดังนี้

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ ๑ - ๓๐ เมษายน ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคมของปีที่ยื่นขอ

- ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ ตุลาคม ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ของปีที่ยื่นขอ

- กรณีผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อ ๆ ไป ทั้งนี้ ผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนเมษายน จะยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนเมษายนของปีต่อไป และผู้ที่ยื่นคำขอรับการประเมินในเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

๓.๑.๗ การรายงานผลการแต่งตั้ง

ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน ๕ วันทำการนับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง

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

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

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

**๕.๑๑ เรื่อง ผลการประเมินค่างานเพื่อปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลประเภทอำนวยการ
ท้องถิ่นให้สูงขึ้นเป็นระดับกลาง**

ต้นเรื่อง

๑. เทศบาลตำบลหนองพลับ ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๙-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ กองสวัสดิการสังคม ให้สูงขึ้นอีกหนึ่งระดับเป็นผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม โดยเทศบาลตำบลหนองพลับ ได้ผ่านเกณฑ์ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยแล้วคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๐๘ และมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่นำมาตราเป็นเทศบัญญัติงบประมาณในปีงบประมาณปี ๒๕๕๙ ที่ผ่านมา จำนวน ๔๐,๘๓๗,๐๘๕ บาท จึงต้องประเมินค่างานตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนดต่อไป

๒. เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้สูงขึ้นจากระดับต้นเป็นระดับกลางจำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ ให้สูงขึ้นเป็นระดับกลาง เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม

๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ตำแหน่งเลขที่ ๒๙-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๔ ให้สูงขึ้นเป็นระดับกลาง เลขที่ตำแหน่งและสังกัดเดิม

โดยเทศบาลตำบลหนองพลับ ได้ผ่านเกณฑ์ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลตามมาตรา ๓๕ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและในปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยแล้วคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๕ และมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปที่นำมาตราเป็นเทศบัญญัติงบประมาณในปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน ๔๘,๙๗๐,๓๒๗.๕๖ บาท จึงต้องประเมินค่างานตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนดต่อไป

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการประเมินตัวชี้วัดในมิติการประเมินค่างานตามมติ ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้ประเมินตัวชี้วัดในมิติการประเมินค่างานของกองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลหนองพลับ กองวิชาการและแผนงาน และกองคลัง เทศบาลตำบลปากน้ำปราณ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ปรากฏผลดังนี้

๑. ผลการประเมินค่างานตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ทต.หนองพลับ

ลำดับที่	องค์ประกอบ	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	๓๕๐	๒๑๘
	๑.๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๘๐
	๑.๒ การบริหารงานการจัดการ	๑๐๐	๕๓
	๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๘๕
๒	การคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๒๕๐	๒๐๐
	๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๑๐๐	๘๕
	๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๑๕
๓	ด้านภาระความรับผิดชอบ	๔๐๐	๓๒๑
	๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๙๐
	๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๒๗
	๓.๓ อำนาจหน้าที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๐๔
	คะแนนรวม	๑,๐๐๐	๗๓๙

๒. ผลการประเมินค่างานตำแหน่งผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน ทต.ปากน้ำปราณ

ลำดับที่	องค์ประกอบ	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	๓๕๐	๒๐๕
	๑.๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๗๕
	๑.๒ การบริหารงานการจัดการ	๑๐๐	๕๓
	๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๗๗
๒	การคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๒๕๐	๒๐๐
	๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๑๐๐	๘๕
	๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๑๕
๓	ด้านภาวะความรับผิดชอบ	๔๐๐	๒๙๖
	๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๗๗
	๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๑๕
	๓.๓ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๐๔
คะแนนรวม		๑,๐๐๐	๗๐๑

๓. ผลการประเมินค่างานตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ทต.ปากน้ำปราณ

ลำดับที่	องค์ประกอบ	คะแนน	ผลการประเมิน
๑	ความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	๓๕๐	๒๑๑
	๑.๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๗๕
	๑.๒ การบริหารงานการจัดการ	๑๐๐	๕๙
	๑.๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๗๗
๒	การคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๒๕๐	๑๘๑
	๒.๑ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๑๐๐	๗๗
	๒.๒ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๐๔
๓	ด้านภาวะความรับผิดชอบ	๔๐๐	๒๙๖
	๓.๑ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๗๗
	๓.๒ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๑๕
	๓.๓ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๐๔
คะแนนรวม		๑,๐๐๐	๖๘๘

ข้อระเบียบ

๑. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๗ ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงตำแหน่งสายงานผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๑.๔ การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการเป็นตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นระดับกลางต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.ท. กำหนดนั้น ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดขนาดเทศบาล

และการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓ และประเมินค่างานตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๑ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๐ และสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๒ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๐ เรื่องหลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น “สำนัก” หรือ “กอง” โดยอนุโลม

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์การจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการเป็น “สำนัก” หรือ “กอง” ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๐

ข้อ ๗ เกณฑ์และตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติคุณภาพงาน มิติการพัฒนาองค์กร และมิติการประเมินค่างาน ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.ท. กำหนด

๓. เกณฑ์และตัวชี้วัดในมิติปริมาณงาน มิติคุณภาพงาน มิติการพัฒนาองค์กร และมิติการประเมินค่างาน

มิติการประเมินค่างาน

หลักเกณฑ์การประเมินค่างานนี้เป็นเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน โดยมีองค์ประกอบในการประเมินค่างาน ดังนี้

องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน

องค์ประกอบที่ ๑ ลักษณะงาน (๑๕๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงานการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)

องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๗ ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)

รวม ๑,๐๐๐ คะแนน

เกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่ง

คะแนนรวม	ระดับ
ตั้งแต่ ๓๖๐ คะแนนขึ้นไป	๖
ตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป	๗
ตั้งแต่ ๖๐๐ คะแนนขึ้นไป	๘
ตั้งแต่ ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป	๙

๔. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดขนาดเทศบาลและการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๓

การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกองหรือเทียบเท่า ระดับ ๘ เทศบาลมีรายได้รวมเงินอุดหนุนทั่วไปในปีงบประมาณที่ผ่านมาตั้งแต่ ๔๐ ล้านบาทขึ้นไป (ไม่รวมเงินกู้)

ความเห็น

ฝ่ายเลขานุการ พิจารณาผลการประเมินค่างานแล้วเห็นว่า กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลหนองพลับ ได้คะแนนรวม ๗๓๙ คะแนน ซึ่งผ่านเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการกองเป็นระดับกลาง จึงเห็นควรให้ปรับปรุงตำแหน่งผู้อำนวยการกองให้สูงขึ้นเป็นระดับกลางได้

รายละเอียดการประเมินตามเอกสารที่แนบ

จึงเสนอต่อที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๕.๑๒ เรื่องการปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

เรื่องเดิม

ก.ท.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๓ ปี เพื่อพิจารณากลับกรองเหตุผลความจำเป็นในการต้องการกำลังคนในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ ก่อนเสนอ ก.ท.จ. พิจารณามีมติต่อไป

ข้อเท็จจริง

เทศบาลในเขตพื้นที่ ได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความต้องการอัตรากำลังในการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๖๐ แล้วบางเทศบาลมีภารกิจเพิ่มขึ้น มีความต้องการอัตรากำลังเพิ่มขึ้น ในขณะที่บางเทศบาลมีอัตรากำลังที่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน จึงขอยุบเลิกอัตรากำลังเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้สูงเกินความจำเป็น ซึ่งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ๓ ปี ได้พิจารณาเสร็จเรียบร้อยแล้วมีความเห็น ดังนี้

๑. เทศบาลตำบลไร่ใหม่

ที่	เทศบาล	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่ายปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (บาท)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐			
๑.	เทศบาลตำบลไร่ใหม่	๙๗	๙๖	๙๗	๙๙ (-๑+๓)	๕๐,๔๙๙,๙๗๐	๓๔.๖๒	สำนักปลัดเทศบาล ๑) ขอปรับลดลูกจ้างประจำตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด ๑ อัตรา กองคลัง ๒) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา กองช่าง ๓) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ๑ อัตรา กองการศึกษา ๔) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยครู ๑ อัตรา
						๕๓,๓๔๑,๐๐๐	๓๐.๕๑	
						๖๒,๙๘๗,๔๕๐	๓๒.๘๑	

๒. เทศบาลตำบลร้อนทอง

ที่	เทศบาล	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบ ประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (บาท)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐			
๒.	เทศบาลตำบล ร้อนทอง	๘๘	๘๘	๘๘	๙๘ (-๒+๑๑)	๔๗,๐๐๐,๐๐๐	๓๘.๘๔	สำนักปลัด ๑) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา ๒) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา ๓) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) ๑ อัตรา ๔) ขอปรับเพิ่มแม่บ้าน จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๕) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งพนักงานทั่วไป ๑ อัตรา กองช่าง ๖) ขอปรับลดตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๗) ขอปรับลดตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา ๘) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงาน สาธารณสุข ๑ อัตรา ๙) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งพนักงานประจำรถยนต์ กู้ชีพ (EMS) ๑ อัตรา ๑๐) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งพนักงานทั่วไป ๒ อัตรา กองการศึกษา ๑๑) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๑๒) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา
						๕๐,๐๐๐,๐๐๐	๓๘.๗๒	
						๖๖,๖๕๐,๐๐๐	๓๒.๙๖	

๓. เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย

ที่	เทศบาล	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบ ประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (บาท)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐			
๓.	เทศบาลตำบล บางสะพานน้อย	๕๙	๕๙	๕๙	๕๙ (-๑+๑)	๓๑,๐๗๙,๑๓๔	๓๘.๓๖	สำนักปลัด ๑) ขอปรับลดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๒) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนักป้องกันบรรเทา สาธารณภัย ๑ อัตรา
						๓๑,๐๗๗,๖๕๐	๓๖.๕๘	
						๓๖,๘๔๖,๕๗๒	๓๒.๑๑	

๔. เทศบาลตำบลเขาน้อย

ที่	เทศบาล	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบ ประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (บาท)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐			
๔.	เทศบาลตำบล เขาน้อย	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๐	๑๑๖ (+๖)	๕๗,๑๑๐,๙๑๐	๓๕.๘๒	สำนักปลัดเทศบาล ๑) ขอปรับเพิ่มนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา กองคลัง ๒) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งคนงานทั่วไป ๒ อัตรา กองช่าง ๓) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งนายช่างโยธา ๑ อัตรา กองการศึกษา ๔) ขอปรับเพิ่มนักจัดการงานทั่วไป ๑ อัตรา กองสวัสดิการสังคม ๕) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา
						๗๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๗.๔๑	
						๗๕,๖๕๐,๐๐๐	๒๘.๘๔	

๕. เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

ที่	เทศบาล	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบ ประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (บาท)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐			
๕.	เทศบาลเมือง ประจวบคีรีขันธ์	๓๖๑	๓๖๑	๓๖๑	๓๖๑ (-๔+๔)	๑๓๗,๕๗๘,๙๐๐	๓๙.๐๒	สำนักปลัดเทศบาล ๑) ขอปรับลดตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา ๒) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานเทศกิจ ๑ อัตรา กองคลัง ๓) ขอปรับลดตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บ รายได้ ๑ อัตรา ๔) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา ๕) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริการ สาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ ระดับต้น) ๑ อัตรา ๗) ขอปรับลดตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา กองช่าง ๘) ขอปรับลดเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ ๑ อัตรา หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายบุคคลเฉลี่ยร้อยละ ๓๐.๕๔
						๑๘๓,๖๓๓,๓๒๐	๓๒.๑๖	
						๒๐๗,๗๓๘,๘๐๐	๒๘.๙๓	

๖. เทศบาลเมืองหัวหิน

ที่	เทศบาล	กรอบ อัตรากำ ล้าง เดิม	อัตรากำล้างที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบ ประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (บาท)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐			
๖.	เทศบาลเมืองหัวหิน	๑,๒๓๘	๑,๐๔๕	๑,๒๓๘	๑,๒๑๘ (-๒๑+๑)	๖๔๘,๑๐๕,๒๐๐ ๗๑๓,๓๗๔,๖๓๒ ๗๒๒,๖๙๓,๒๔๓	๓๒.๐๖ ๓๑.๑๔ ๓๐.๕๔	<p>เทศบาลเมืองหัวหิน ได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่รับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ แล้ว ในปี ๒๕๖๐ มีความต้องการอัตรากำล้างในการปฏิบัติงาน โดยขอปรับปรุงแผนอัตรากำล้าง ดังนี้</p> <p>สำนักปลัด</p> <p>๑) ขอปรับลดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา</p> <p>๒) ขอปรับลดตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียนฯ ๑ อัตรา</p> <p>๓) ขอปรับลดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑ อัตรา</p> <p>๔) ขอปรับลดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา</p> <p>๕) ขอปรับลดตำแหน่งพนักงาน ๒ อัตรา</p> <p>กองคลัง</p> <p>๖) ขอปรับลดตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒ อัตรา</p> <p>๗) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ๑ อัตรา</p> <p>สำนักการช่าง</p> <p>๘) ขอปรับลดตำแหน่งผู้ช่วยสถาปนิก ๑ อัตรา</p> <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๙) ขอปรับลดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา</p> <p>๑๐) ขอปรับลดตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๑ อัตรา</p> <p>๑๑) ขอปรับลดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา</p> <p>๑๒) ขอปรับลดตำแหน่งผู้ช่วยสัตวแพทย์ ๑ อัตรา</p> <p>กองการศึกษา</p> <p>๑๓) ขอปรับลดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา</p> <p>กองช่างสุขาภิบาล</p> <p>๑๔) ขอปรับลดตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา</p> <p>๑๕) ขอปรับลดตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๑ อัตรา</p> <p>กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๑๖) ขอปรับลดตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา</p> <p>กองการแพทย์</p> <p>๑๗) ขอปรับลดตำแหน่งนายแพทย์ ๑ อัตรา</p> <p>๑๘) ขอปรับลดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา</p>

๗. เทศบาลตำบลบ้านกรูด

ที่	เทศบาล	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบ ประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (บาท)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐			
๗.	เทศบาลตำบล บ้านกรูด	๖๖	๖๖	๖๖	๖๖ (-๑+๑)	๓๕,๓๕๗,๘๐๐	๓๖.๒๗	สำนักปลัด ๑) ขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ อัตรา ๒) ขอปรับลดตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายบุคคลเฉลี่ยร้อยละ ๓๔.๖๐
						๓๗,๑๒๕,๖๙๐	๓๗.๐๗	
						๔๔,๐๐๐,๐๐๐	๓๒.๑๓	

๘. เทศบาลตำบลไร่เก่า

ที่	เทศบาล	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบ ประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (บาท)	ค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			ปี ๕๘	ปี ๕๙	ปี ๖๐			
๘.	เทศบาลตำบลไร่เก่า	๑๒๔	๑๒๔	๑๒๔	๑๒๘ (-๑+๕)	๖๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๒.๙๓	สำนักปลัด ๑) ตัดโอนตำแหน่งคนงานพร้อมคนครอง ตำแหน่ง(นายสุวัฒน์ สามเกลียว) ไปสังกัด กองการศึกษา กองคลัง ๒) ตัดโอนตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งเป็น ตำแหน่งว่าง ไปสังกัดกองช่าง ๓) ปรับลดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๔) ตัดโอนตำแหน่งคนงานพร้อมคนครอง ตำแหน่ง(น.ส.ณัฐชยา ปุ่มเพชร) ไปสังกัด สำนักปลัดเทศบาล กองช่าง ๕) ตัดโอนตำแหน่งคนงานพร้อมคนครอง ตำแหน่ง(น.ส.มะลิวัลย์ เปลียนสี) ไปสังกัด สำนักปลัดเทศบาล กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๖) เพิ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา ๗) ตัดโอนตำแหน่งคนงานพร้อมคนครอง ตำแหน่ง(น.ส.วรินทร์ จิระภัทรธนะโชติ) ไป สังกัดกองคลัง ๘) ตัดโอนตำแหน่งคนงานพร้อมคนครอง ตำแหน่ง(นายบรรชา พรมสะอาด) ไปสังกัดกองช่าง ๙) ปรับเพิ่มคนงานทั่วไป ๑ อัตรา กองการศึกษา ๑๐) ตัดโอนตำแหน่งคนงานพร้อมคนครอง ตำแหน่ง(นางคมแก้ว เทียงแท้) ไปสังกัด กองวิชาการและแผนงาน ๑๑) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยครู ๒ อัตรา ๑๒) ขอปรับเพิ่มตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ อัตรา
						๖๖,๐๐๐,๐๐๐	๓๖.๙๘	
						๘๒,๗๕๐,๐๐๐	๓๑.๘๙	

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

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

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

ฯลฯ

(๕) การจัดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้น ดังนี้

ก. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข. การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ฯลฯ

(๗) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานจ้าง ให้เทศบาลกำหนดและเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่
 - (๑.๑) ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ
 - (๑.๒) ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ
 - (๑.๓.) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ
- (๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ฯลฯ

ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓”

หมวด ๓

การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนพนักงานจ้าง ให้เทศบาลจัดทำเป็นกรอบอัตรากำลัง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล โดยพิจารณาถึงการใช้กำลังคนในภาพรวมของเทศบาล ให้มีความเหมาะสม สำหรับแนวทางในการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างให้นำแนวทางและแบบในการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี ของเทศบาลมาใช้โดยอนุโลม

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

๕.๑๓ เรื่อง ผลการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาล

๑) ผลการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยนายวิรัตน์ มณีพุกฤษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน

ข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามสำนวนการสอบสวน

เทศบาลเมืองหัวหิน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง เพื่อตรวจสอบในกรณีที่มีคณะครูโรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน และบุคลากรทางการศึกษา รวม ๕๗ คน ได้ร้องเรียนกล่าวหาต่อคณะผู้บริหารเทศบาลเมืองหัวหิน โดยกล่าวหาว่านายวิรัตน์ มณีพุกฤษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม โปรงใส และการให้ครูผู้สอนแก้ไขผลการเรียนของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว ดังนี้

๑. ประเด็นร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรม คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงได้พิจารณาแล้ว แยกประเด็นการสอบข้อเท็จจริงได้ ๑๙ ประเด็น ประกอบด้วย ๑) การทุจริตการขายเครื่องเขียนแบบเรียน ๒) มีการกระทำทุจริตเงินของโรงเรียน ๓) มีการทุจริตจากเงินผู้มีจิตศรัทธาที่บริจาคให้กับโรงเรียน ๔) ทุจริตจากเงินที่ได้จากการเช่าสถานที่ทำการสมรส ๕) ทุจริตจากเงินกำไรที่ได้จากการขายอาหารเด็กนักเรียน ๖) ทุจริตจากเงินกองทุนอาหารกลางวัน ๗) ทุจริตจากเงินที่ได้จากการนำนักเรียนไปแสดงการรำตามโรงแรมต่าง ๆ ๘) ทุจริตเงินค่าเช่าจากมาค้าที่ขายอาหารให้นักเรียน ๙) ทุจริตจากเงินบริษัทซันดิว (ประเทศไทย) จำกัดที่ได้รับอนุญาตให้มาขายน้ำอัดลมในโรงเรียน ๑๐) ทุจริตจากเงินการขายบัตร ส.ค.ส. ๑๑) ทุจริตจากเงินการขายเครื่องเขียนแบบเรียนประจำวัน ๑๒) ทุจริตจากเงินการเช่าเต็นท์ ๑๓) กล่าวหาว่าการจัดซื้อของทุกครั้งนายวิรัตน์ มณีพุกฤษ์เป็นผู้ดำเนินการซื้อของตนเองคนเดียว ๑๔) กล่าวหาว่าทำลายทรัพย์สินของโรงเรียน ๑๕) กล่าวหาว่าร่วมกับภรรยาตำทอครุอาวูโสที่เกษียณราชการไปแล้ว ๑๖) กล่าวหาว่าแสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ถ้อยคำที่รุนแรง ๑๗) ใช้เครื่องถ่ายเอกสารคนเดียวเพื่อทำงานส่วนตัว ๑๘) ให้ครูทำงานส่วนตัวเพื่อเลื่อนระดับไม่มีเวลาสอน ๑๙) อนุญาตให้ครูไปเรียนต่อในวันศุกร์โดยไม่ต้องทำหน้าที่สอน

๒. ประเด็นเกี่ยวกับการให้ครูผู้สอนแก้ไขผลการเรียน ของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว ในแบบ ปพ.๕ เพื่อประกอบการประเมินของ สมศ.

ผลการสอบสวนข้อเท็จจริงคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า ประเด็นการแสดงผลการสอบที่ไม่น่าเชื่อถือ เป็นความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของบุคคล การที่จะพิสูจน์ว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมหรือไม่นั้นย่อมเป็นการยากที่จะพิสูจน์ ว่าเป็นความผิดได้อย่างชัดเจน และนำไปสู่การลงโทษผู้ถูกกล่าวหาได้ การที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้บริหารและรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ แต่ไม่ได้มีการชี้แจงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ จึงอาจทำให้คณะกรรมการบางส่วนมีความเคลือบแคลงในกรณีการใช้จ่ายเงินงบประมาณของโรงเรียนว่ามีความโปร่งใสมากน้อยเพียงใดได้ คณะกรรมการจึงเห็นว่าประเด็นการร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ จึงไม่ต้องสอบข้อเท็จจริงอีกแต่อย่างไร

สำหรับประเด็นการให้ครูผู้สอนแก้ไขผลการเรียน ผลการสอบข้อเท็จจริงได้เป็นที่ยุติว่า พยานของฝ่ายผู้ร้องเรียนและฝ่ายผู้ถูกร้องเรียน ต่างให้ถ้อยคำสอดคล้องต้องกันว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้สั่งการให้ครูผู้สอนทำการแก้ไขผลการเรียนของนักเรียนจริง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผ่านการประเมินผลของ สมศ. โดยพยานฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำว่าสั่งการก่อน สมศ. จะเข้าตรวจ ส่วนพยานฝ่ายผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำว่าสั่งการหลัง สมศ. เข้าตรวจแล้ว โดยมีครู ๖ คน ที่ได้ทำการแก้ไขตามคำสั่ง โดยคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงได้ตรวจสอบพยานหลักฐานเท่าที่มีแล้วเห็นว่าการแก้ไขเป็นการแก้ไขภายหลังจากที่ สมศ. ได้เข้าประเมินเรียบร้อยแล้ว มิใช่เกิดจากการเตรียมหรือสร้างเอกสารที่ไม่ถูกต้องไว้รอรับการประเมิน สำหรับความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้น คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่ากรณีนี้ยังไม่เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นหรือประชาชน ตัวนักเรียนที่ถูกแก้ไขก็มีได้เสียหายเพราะผลการเรียนในแบบ ปพ.๕ ถูกแก้ไขให้ดีขึ้น อีกทั้งสมุดพกที่อยู่กับตัวนักเรียนก็ได้ถูกแก้ไขผลการเรียนยังคงตรงกับความเป็นจริง เมื่อพิจารณาถึงว่าการกระทำดังกล่าวเป็นความผิดด้วยประการใด ๆ หรือไม่ และสมควรได้รับโทษสถานใด คณะกรรมการเห็นว่า การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นการไม่สมควร เพราะเป็นเอกสารของทางราชการซึ่งอาจเป็นความผิดตามกฎหมายมาตรา ๒๖๕ ประกอบมาตรา ๒๖๔ แห่งประมวลกฎหมายอาญา ในความผิดเกี่ยวกับการปลอมเอกสารราชการได้ การกระทำของผู้ถูกกล่าวหาจึงเป็นการไม่ถูกต้องและไม่สมควรอย่างยิ่งเพียงพอที่การกระทำนั้นจะเป็นความผิดวินัยพนักงานเทศบาลได้ ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งเป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมเสีย เป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติก้าวเป็นความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามข้อ ๑๙ วรรคหนึ่งของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๔ สมควรรับโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน แต่ในชั้นการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาสารภาพเป็นประโยชน์ต่อการสอบสวน ประกอบกับผู้ถูกกล่าวหาได้ประกอบคุณงามความดีให้กับประเทศชาติและรับราชการมาเป็นเวลายาวนาน มีความดีความชอบ ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน มีเหตุอันควรลดหย่อน จึงเห็นควรให้ลดโทษเป็นตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๑ เดือน นายกเทศมนตรีพิจารณาผลการสอบสวนแล้วได้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์

การพิจารณาของคณะกรรมการ

คณะกรรมการ ๓ พิจารณาจากข้อเท็จจริงตามผลการสอบสวนประกอบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหา ตามข้อเท็จจริงดังกล่าวเป็นการกระทำผิดวินัยพนักงานเทศบาล ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมเสีย เป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติก้าว ซึ่งเป็นการผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ตามนัยข้อ ๑๙ วรรคหนึ่งของประกาศดังกล่าว(ข้อ ๒๓ ของประกาศ ก.ท.จ. ๓ ฉบับปี ๒๕๕๙) ดังนั้นการที่เทศบาลเมืองหัวหิน ลงโทษภาคทัณฑ์ ผู้ถูกกล่าวหา ย่อมเป็นการลงโทษที่เหมาะสมแล้ว

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน และการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๒๓ พนักงานเทศบาลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๒. หนังสือแนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

ลักษณะความผิด “ประพฤติชั่วไม่ร้ายแรง”

ประพฤติตนไม่สมควร

กรณีกระทำการไม่เหมาะสมตาม มาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง กำหนดโทษ ขึ้นต่ำภาคทัณฑ์ถึงตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน

กระทำการไม่เหมาะสม

กรณีกระทำการไม่เหมาะสมตาม มาตรา ๙๘ วรรคหนึ่ง กำหนดโทษ ขึ้นต่ำภาคทัณฑ์ถึงตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

นายณัฐวุฒินา

ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นร้องเรียน กรณีนายวิรัตน์ฯ แสดงพฤติกรรมไม่เหมาะสมนั้นว่า น่าจะเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่อยากพิสูจน์ได้ว่าพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมจริง ๆ อย่างที่คณะกรรมการสอบสวนได้สรุปไว้ จึงขอให้ข้อมูลต่อ ก.ท.จ. เกี่ยวกับนายวิรัตน์ฯ เพิ่มเติมว่า เดิมนายวิรัตน์ฯ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลบ้านหัวหิน เป็นบุคคลที่มีความอดุสาหะในการที่จะบริหารงานทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดผลดี ให้ได้รับการยอมรับทางการศึกษา ปัจจุบันนายวิรัตน์ฯ ได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์ เทศบาลเมืองหัวหิน สืบเนื่องจากที่ว่าเป็นบุคคลที่มีความอดุสาหะในการที่จะบริหารงานทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดผลดี ให้ได้รับการยอมรับทางการศึกษา นายวิรัตน์ฯ ได้บริหารงานทางการศึกษาของโรงเรียนจนเป็นที่ยอมรับของประชาชนในเขตเทศบาลและเขต อปท.ใกล้เคียง เห็นได้จาก จากเดิมโรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์มีเด็กนักเรียนอยู่ประมาณ ๑๐๐ กว่าคน แต่หลังจากที่นายวิรัตน์ฯ ย้ายเข้ามาเป็นผู้อำนวยการฯ บริหารงานได้สักระยะหนึ่งแล้ว สามารถสร้างเด็กให้กับโรงเรียนได้มากกว่า ๗๐๐ คน ในปัจจุบัน อีกทั้งยังสามารถสร้างเกี่ยวกับการศึกษาอีกหลายรายการ ซึ่งสามารถไปดูได้จากสถานที่จริง และถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถคนหนึ่งของสังคม

นายชัยชาญฯ

ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการแก้ไขเอกสารในแบบ ปพ.๕ ซึ่งเป็นเอกสารของทางราชการว่า เอกสารของทางราชการยังงัยก็เป็นเอกสารของทางราชการไม่สมควรที่จะไปแก้ไขให้ผิดไปจากเดิม

นายศักดิ์ชัยฯ

ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ทางการศึกษาเพิ่มเติมว่า เด็กจะต้องไม่ซ้ำชั้น และคุณครูจะต้องไม่ตีเด็ก ดังนั้น เหตุที่มีการแก้ไขน่าจะเกิดจากเหตุนี้ก็เป็นไปได้ แต่ทั้งนี้ดูจากสำนวนแล้วมีการแก้ไขหลังจากที่ สมศ. ได้เข้าประเมินเรียบร้อยแล้ว มิใช่เป็นการแก้ไขเพื่อเตรียมเอกสารไว้รอรับการตรวจ

นายสมพรฯ ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นการแก้ไขเอกสารว่า มิใช่เป็นการแก้ไขเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่เพื่อประโยชน์ของตัวเด็กนักเรียน

นายบุญชัยฯ หลังจากที่ได้รับทราบข้อมูลเพิ่มเติมจากนายณัฐวุฒิฯ ว่านายวิรัตน์ฯ ได้บริหารงานทางการศึกษาของโรงเรียนจนเป็นที่ยอมรับ เห็นได้จากเดิมโรงเรียนเทศบาลเขาพิทักษ์มีเด็กนักเรียนอยู่ประมาณ ๑๐๐ กว่าคน แล้วต่อมาสามารถสร้างเด็กให้กับโรงเรียนได้มากกว่า ๗๐๐ คน ในปัจจุบัน ก็ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่ทำประโยชน์ให้กับประเทศมากพอสมควร

การพิจารณาของคณะกรรมการฯ

- คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาจากความคิดเห็นที่คณะอนุกรรมการฯ ได้เสนอและจากความคิดเห็นเพิ่มเติมต่าง ๆ แล้วมีความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาโทษโดยเห็นด้วยกับการพิจารณาของคณะอนุกรรมการฯ ว่า การกระทำของผู้ถูกกล่าวหา เป็นการกระทำผิดวินัยพนักงานเทศบาล ฐานไม่รักษาชื่อเสียงของตน และไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมเสีย เป็นการกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว ซึ่งเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังนั้นการที่เทศบาลเมืองหัวหิน ลงโทษภาคทัณฑ์ ผู้ถูกกล่าวหา ย่อมเป็นการลงโทษที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการลงโทษของข้าราชการพลเรือนแล้ว แต่เมื่อพิจารณาถึงความดีความชอบที่ทำให้เกิดกับทางราชการ ที่มีความอุตสาหะในการที่จะบริหารงานทางการศึกษาของโรงเรียนให้เกิดผลดี ให้ได้รับการยอมรับทางการศึกษาจริง ๆ สามารถสร้างผลงานในการบริหารงานทางการศึกษาให้เห็นได้เป็นที่ประจักษ์ ทำประโยชน์ให้กับประเทศมากพอสมควร และประวัติการรับราชการที่ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน จึงมีเหตุอันควรลดหย่อน คณะกรรมการเสียงส่วนใหญ่จึงเห็นควรให้งดโทษจากโทษภาคทัณฑ์ เป็นว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ

- ในขณะที่มีการลงคะแนนเสียงเพื่อที่จะมีมติที่ประชุม มีคณะกรรมการฯ ที่เข้าร่วมประชุมจำนวนทั้งหมด ๑๓ คน

มติที่ประชุม คณะกรรมการมีมติเสียงส่วนใหญ่ ๙ : ๓ เสียง เห็นชอบให้งดโทษ และให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือกับพนักงานครูเทศบาลรายดังกล่าว (รายละเอียดบันทึกการลงคะแนนปรากฏตามแบบบันทึกแนบท้ายรายงานการประชุม)

๒) ผลการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์

เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ รายงานผลการสอบสวนวินัยพนักงานเทศบาล จำนวน ๕ ราย ประกอบด้วย ๑) นายภัทรชัย วงศ์ทองดี ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ๒) นายสมศักดิ์ วาจารย์ ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล ๓) นายโชคดี แสงรุ่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง ๔) นางจิตาภา ชาญณรงค์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการคลัง ๖ ๕) นางอุไร โตะทอง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖

ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ปรากฏตามสำนวนการสอบสวน

เทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยพนักงานเทศบาล กรณีการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน ซึ่งเทศบาลได้ยืมเงินสะสมโดยตั้งงบประมาณเบิกจ่ายตามโครงการปรับปรุงและก่อสร้างสวนเฉลิมพระเกียรติ ร.๙ เพื่อสนับสนุนส่วนราชการประกอบด้วย สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด เพื่อปรับปรุงอาคารปฏิบัติราชการแห่งใหม่ เป็นเงิน ๔๕๐,๐๐๐ บาท สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด เพื่อต่อเติมสำนักงาน เป็นเงิน ๑๓๗,๐๔๐ บาท สำนักงานจังหวัด เพื่อก่อสร้างบ้านพักรองผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นเงิน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท รวมเป็นเงิน ๓,๐๘๗,๐๔๐ บาท เป็นการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามหนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๒๖๑๑ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๔๗ เรื่อง การตั้งงบประมาณรายจ่ายและการใช้จ่ายงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมูลกรณีของเรื่องนี้สืบเนื่องมาจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ ๑๒ ได้ตรวจสอบและมีข้อสังเกตในเรื่องการเบิกจ่ายเงินอุดหนุนใน

โครงการดังกล่าว ว่าเป็นกิจกรรมที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของเทศบาลและเป็นการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย โดยผลการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา จำนวน ๕ คน ปรากฏผล ดังนี้

๑. นายภัทรชัย วงศ์ทองดี ปลัดเทศบาล ให้ถ้อยคำสรุปได้ว่า ได้ลงลายมือชื่อเบิกจ่ายเงินตามฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๒ ฎีกา เพื่ออุดหนุนให้กับส่วนราชการเพื่อรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างบางอย่างที่ค้างอยู่ในบริเวณพื้นที่ที่จะทำเป็นสวนสาธารณะ โดยโครงการดังกล่าวเป็นโครงการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์โดยตรง ซึ่งโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ดังกล่าวเป็นไปตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาจังหวัด โดยจังหวัดอนุญาตให้เทศบาลปรับปรุงภูมิทัศน์ตามที่เทศบาลจัดทำโครงการโดยมีเงื่อนไขต้องสนับสนุนงบประมาณ

๒. นายสมศักดิ์ วาจารย์รัตน์ รักษาการแทนปลัดเทศบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์ (ในขณะนั้น) เกี่ยวข้องโดยเป็นผู้ยืมเงินสะสม และเสนออนุมัติให้จ่ายเงินเพื่อก่อสร้างบ้านพักของข้าราชการจังหวัด เป็นเงิน ๒,๕๐๐,๐๐๐ บาท ให้ถ้อยคำสรุปได้ว่าเทศบาลได้จัดทำโครงการปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์และก่อสร้างสวนสาธารณะเป็นโครงการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ โดยในโครงการต้องมีการรื้อถอนอาคารบ้านพักของข้าราชการและจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างบ้านพักทดแทนอาคารที่รื้อถอนไป โดยเงินอุดหนุนที่เบิกจ่ายไปได้นำไปสร้างบ้านพักของข้าราชการจังหวัดซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ โดยในขั้นตอนการเบิกจ่ายตนเองได้เสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรีว่าการว่าควรให้การสนับสนุนและได้ลงนามยืมเงินสะสมซึ่งกองคลังได้ตรวจสอบว่าเป็นไปตามระเบียบแล้ว

๓. นางฉวีวรรณ (จิตาภา) ชาญณรงค์ เจ้าพนักงานการคลัง ๖๖ ในฐานะผู้ตรวจฎีกา ทั้ง ๓ ฎีกา ให้ถ้อยคำสรุปได้ว่า การอุดหนุนส่วนราชการทั้ง ๓ ส่วนราชการ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการ หากไม่อุดหนุนเทศบาลก็ไม่สามารถดำเนินโครงการได้ เทศบาลมีสถานะทางการคลังเพียงพอและได้มีการกันเงินเป็นเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนไว้ ๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท แล้ว ไม่ได้ตั้งใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายแต่อย่างใด

๔. นายโชคดี แสงรุ่ง รักษาการแทน ผอ.กองช่าง ให้ถ้อยคำสรุปได้ว่า โครงการนี้เปรียบเสมือนเป็นสัญญาต่างตอบแทน โดยเทศบาลอุดหนุนให้ส่วนราชการเพื่อย้ายออกจากพื้นที่ แล้วทางเทศบาลได้รับที่ดินมาแทน ทั้งนี้ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การเบิกจ่ายเงินอุดหนุนข้างต้น สามารถยกเว้นการปฏิบัติได้ โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดยินยอม ซึ่งกรณีดังกล่าวผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ริเริ่มโครงการ และบางครั้งเข้าประชุมสั่งการด้วยตนเอง ถือเป็นการยอมรับในการยกเว้นระเบียบโดยปริยายแล้ว

๕. นางอุไร โต๊ะทอง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖๖ เกี่ยวข้องโดยเป็นผู้คุมงบประมาณรายจ่าย ซึ่งเทศบาลมีเงินสะสมเพียงพอสามารถให้ยืมเงินเพื่อดำเนินโครงการได้ โดยได้รับอนุมัติจากสภา ตนเองได้จ่ายตามที่สภาอนุมัติ ซึ่งในการควบคุมงบประมาณตามทะเบียนรายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม ตนจะตัดยอดเงินต่อเมื่อผู้เบิกได้รวบรวมเอกสารและวางฎีกาเบิกคลังและคลังลงรับเอกสารเรียบร้อยแล้วตนได้ตัดยอดงบประมาณตามฎีกาเบิกเงิน

คณะกรรมการสอบสวน ได้ประชุมพิจารณาตามข้อเท็จจริงข้างต้นแล้ว เห็นว่า ข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวน แม้เทศบาลจะได้จัดทำโครงการปรับปรุงภูมิทัศน์และก่อสร้างสวนสาธารณะเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ร.๙ โดยพิจารณานำเสนอขออนุมัติจ่ายขาดเงินสะสมต่อสภาเทศบาล ซึ่งได้รับอนุมัติให้ดำเนินการ และมีการประสานงานกับจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในการดำเนินการให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย แต่จากข้อเท็จจริงการเบิกจ่ายเงิน ทั้ง ๓ ฎีกา ดังกล่าว ได้เบิกจ่ายเพื่ออุดหนุนให้กับหน่วยงานราชการไปดำเนินการ (สำนักงานจังหวัดฯ, สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด, สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๒๖๑๑ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๔๗ ได้วางแนวทางการตั้งงบประมาณรายจ่ายและการใช้จ่ายงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบเงินรายได้ก่อนอนุมัติให้เบิกจ่ายจากเงินรายได้ตามงบประมาณที่ได้ตั้งไว้เท่านั้น มีเจตนารมณ์ถึงการกำหนดให้ตั้งงบประมาณรายจ่าย

และเบิกจ่ายเงินหมวดเงินอุดหนุนในประเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเท่านั้น ดังนั้น การเบิกจ่ายเงินเพื่ออุดหนุนให้กับส่วนราชการจากเงินจ่ายขาดเงินสะสม แม้จะเป็นเงินนอกงบประมาณก็ไม่ใช่ไปตามเจตนารมณ์ของหนังสือดังกล่าว ขัดต่อเจตนารมณ์การตั้งงบประมาณรายจ่ายและการใช้จ่ายงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบกับหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๕๓๖๑๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ กำหนดเงินอื่นใดที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดไม่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่าย เช่น การจ่ายขาดจากเงินสะสม เงินกู้ หรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ไม่สามารถนำไปเบิกจ่ายเพื่ออุดหนุนให้หน่วยงานอื่นได้ ส่วนการยกเว้นการปฏิบัติจะต้อง ขออนุญาตเพื่อยกเว้นไม่ปฏิบัติตามระเบียบก่อน จึงกระทำการตามที่ขอยกเว้นนั้นได้ คณะกรรมการจึงมีความเห็น ดังนี้

๑. กรณีนายภัทรชัย วงศ์ทองดี ซึ่งมีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลพนักงานเทศบาลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา จะต้องตรวจสอบการเสนอตั้งฎีกาเบิกเงินงบประมาณรายจ่าย ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาได้เสนอตั้งฎีกาดังกล่าว ให้ละเอียดรอบคอบ และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ แต่มิได้ตรวจสอบถึงการปฏิบัติงานดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงเป็นการปฏิบัติงานโดยขาดความระมัดระวังอันเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ

๒. กรณีนายโชคดี แสงรุ่ง ในฐานะรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่างในขณะนั้น เป็นผู้เสนอตั้งฎีกาเบิกเงินนอกงบประมาณรายจ่าย ๒ ฎีกา (อุดหนุนอุตสาหกรรมจังหวัด และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด) มิได้ปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าวข้างต้น ทั้งที่สามารถมีหนังสือขออนุมัติเพื่อยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบก่อนการปฏิบัติแต่ก็หาได้กระทำไม่ จึงเป็นการปฏิบัติงานโดยขาดความระมัดระวังอันเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ

๓. กรณีนายสมศักดิ์ วาจารย์รัตน์ ในฐานะรักษาราชการแทนปลัดเทศบาลในขณะนั้น มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลพนักงานเทศบาลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่จะต้องตรวจสอบการเสนอตั้งฎีกาเบิกเงินงบประมาณรายจ่ายในการเสนอตั้งฎีกาดังกล่าว จำนวน ๑ ฎีกา มิได้ตรวจสอบถึงการปฏิบัติงานดังกล่าวให้ละเอียดรอบคอบเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ จึงเป็นการปฏิบัติงานโดยขาดความระมัดระวังอันเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ

๔. กรณีนางฉวีวรรณ (จิตาภา) ชาญณรงค์ เจ้าพนักงานการคลัง ๖ว มีหน้าที่เป็นผู้ตรวจฎีกา โดยตรวจสอบเอกสารประกอบฎีกา ตั้งเรื่องฎีกาเบิกเงินงบประมาณรายจ่ายในฎีกาทั้ง ๓ ฎีกา จะต้องตรวจสอบเอกสารประกอบฎีกาดังกล่าวให้ละเอียดรอบคอบ และต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ แต่มิได้ตรวจสอบเอกสารที่ประกอบฎีกานั้นให้ละเอียดรอบคอบและถูกต้องตามระเบียบกฎหมายก่อนเสนอเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชา ให้เป็นไปโดยถูกต้องเรียบร้อยแต่อย่างใดไม่ จึงเป็นการปฏิบัติงานโดยขาดความระมัดระวังอันเป็นการกระทำโดยประมาทเลินเล่อ

๕. กรณีนางสาวอุไร โตะทอง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๖ว ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่คุมยอดเงินงบประมาณรายจ่ายของเทศบาล ซึ่งในการควบคุมงบประมาณตามทะเบียนรายจ่ายที่จ่ายจากเงินสะสม นางสาวอุไร โตะทอง จะตัดยอดเงินต่อเมื่อผู้เบิกได้รวบรวมเอกสารและวางฎีกาเบิกคลัง และคลังลงรับเอกสารเรียบร้อยแล้วโดยตัดยอดงบประมาณตามฎีกาเบิกเงินมิให้เกินจำนวนงบประมาณเท่านั้น มิได้มีหน้าที่หรือส่วนเกี่ยวข้องในการเบิกจ่ายเงินตามฎีกาดังกล่าวแต่อย่างใด จึงเห็นว่า นางสาวอุไร โตะทอง มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกรณีนี้ พฤติการณ์จึงไม่เป็นการกระทำความผิดวินัยแต่อย่างใด เห็นควรยุติเรื่อง

แต่อย่างไรก็ดี การปฏิบัติราชการของนายโชคดี แสงรุ่ง นายภัทรชัย วงศ์ทองดี นายสมศักดิ์ วาจารย์ดี และนางฉวีวรรณ (จิตาภา) ชาญณรงค์ มิได้เป็นการจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าวอันมีลักษณะเป็นปรปักษ์กับทางราชการ หากแต่ได้ดำเนินการไปตามหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปโดยมิได้ศึกษาระเบียบของทางราชการให้รอบคอบ ประกอบกับการไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบดังกล่าว เทศบาลมิได้รับความเสียหายจากการนั้นแต่อย่างใด การกระทำของพนักงานเทศบาลทั้ง ๔ คน จึงเป็นความผิดวินัยตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ ๖ วรรคหนึ่ง พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติ ครม. หรือนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ และเป็นความผิดวินัยตามข้อ ๕ วรรคหนึ่ง พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

ในส่วนของการพิจารณาว่าผู้กระทำผิดวินัยทั้ง ๔ ราย ควรได้รับโทษสถานใดนั้น คณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาข้อเท็จจริงแล้วเห็นว่า แม้การเบิกจ่ายเงินตามฎีกาเบิกจ่ายเงินทั้ง ๓ ฎีกา เพื่ออุดหนุนให้กับสำนักงานจังหวัด, อุตสาหกรรมจังหวัด และสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด จะเป็นการดำเนินการไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ในเรื่องการเบิกจ่ายนั้น การเบิกจ่ายเงินหากไม่เข้าใจหรือไม่แน่ชัดว่าสามารถดำเนินการได้ ก็สามารถหารือจังหวัดหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตามลำดับได้

แต่เมื่อพิจารณาตามข้อเท็จจริงการเบิกจ่ายเงินทั้ง ๓ ฎีกา ในการดำเนินโครงการปรับปรุงและก่อสร้างสวนเฉลิมพระเกียรติ ร.๙ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้เห็นชอบให้ดำเนินการตามโครงการดังกล่าวได้ และได้มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำเทศบาลในการดำเนินการตามโครงการ จากนั้นเทศบาลฯ ได้นำเสนอโครงการเข้าที่ประชุมสภาเทศบาล เพื่ออนุมัติให้จ่ายขาดเงินสะสมดำเนินการตามโครงการ ซึ่งที่ประชุมสภา มีมติให้ดำเนินการได้ คณะกรรมการสอบสวนฯ พิจารณาแล้วเห็นว่า นายโชคดี แสงรุ่ง นายภัทรชัย วงศ์ทองดี นายสมศักดิ์ วาจารย์ดี และนางฉวีวรรณ (จิตาภา) ชาญณรงค์ ได้ปฏิบัติราชการอันเป็นการบกพร่องในรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ และขาดความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติราชการ โดยมิได้มีเจตนาหรือจงใจที่จะไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ทั้งการปฏิบัติราชการดังกล่าวทางราชการก็ได้เกิดความเสียหาย หากแต่มีผลสำเร็จและก่อให้เกิดคุณประโยชน์แก่ทางราชการมากกว่าเกิดผลเสียแก่ทางราชการ จึงมีมติว่าผู้กระทำผิดวินัยทั้งหมดยังไม่สมควรที่จะได้รับโทษทางวินัย และมีความเห็นว่าควรมีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งกำชับให้ผู้กระทำผิดวินัยทั้งหมดตั้งใจปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติ ครม. และนโยบายของรัฐ ทั้งจักต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการโดยเคร่งครัด และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของทางราชการต่อไป

การพิจารณาของคณะกรรมการฯ

คณะกรรมการฯ พิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่ากรณีนางสาวอุไร โตะทอง เมื่อมีได้มีหน้าที่หรือส่วนเกี่ยวข้องในการเบิกจ่ายเงินตามฎีกาดังกล่าว จึงมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องในกรณีนี้ พฤติการณ์จึงไม่เป็นการกระทำความผิดวินัยแต่อย่างใด เห็นควรยุติเรื่อง

กรณีผู้ถูกกล่าวหาอีก ๔ รายดังกล่าวข้างต้น เห็นว่าการมีหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรแจ้งกำชับให้ผู้กระทำผิดวินัยทั้งหมดตั้งใจปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติ ครม. และนโยบายของรัฐ ทั้งจักต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ โดยเคร่งครัดและต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ เห็นว่าเหมาะสมแล้ว

ข้อระเบียบ

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน และการลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

๒. หนังสือแนวทางการลงโทษข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕

ลักษณะความผิด “ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ”

พฤติการณ์การกระทำผิดวินัยตาม มาตรา ๘๔ วรรคหนึ่ง แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ กำหนดโทษ ขั้นต่ำภาคทัณฑ์ ถึงตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

คณะกรรมการมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้ยุติเรื่องกรณีนางสาวอุไร ไต๊ะทอง และเห็นชอบให้ว่ากล่าวตักเตือนพนักงานเทศบาลอีก ๔ ราย เป็นลายลักษณ์อักษร และให้เทศบาลแจ้งกำชับให้ผู้กระทำผิดวินัยทั้งหมดตั้งใจปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติ ครม. และนโยบายของรัฐ ทั้งจักต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ โดยเคร่งครัดและต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

ปิดประชุม เวลา ๑๖.๒๐ น.

(ลงชื่อ) เนาวรัตน์ สิงห์เล็ก ผู้จตุรายนงานการประชุม

(นางเนาวรัตน์ สิงห์เล็ก)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

(ลงชื่อ) ศราวุธ อินทะเสมอ ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายศราวุธ อินทะเสมอ)

หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น