



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๑๖

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตคูสิต ๑๐๓๐๐

๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แจ้งผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสรุปผลการประชุมฯ จำนวน ๓ ชุด

ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น นั้น

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

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

สรุปผลการพิจารณาของ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อทราบ)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๑. แนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ชำระหนี้หรือภาระผูกพันอื่นให้แก่สหกรณ์</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <p>สหกรณ์ออมทรัพย์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำกัด ขอความอนุเคราะห์ให้พิจารณาแจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงรักษาวินัยในการชำระหนี้หรือภาระผูกพันอื่นให้แก่สหกรณ์ พร้อมทั้งแจ้งบทลงโทษทางวินัย</p>	<p>กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดเป็นลูกหนี้หรือมีภาระผูกพันอื่นย่อมมีหน้าที่ตามสัญญาที่ต้องชำระหนี้ตามภาระผูกพัน ดังนั้น เมื่อความปรากฏต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีพฤติการณ์เพิกเฉยไม่ชำระหนี้หรือภาระผูกพัน อาจถือว่าเป็นกรณีมีมูลอันควรกล่าวหาว่าไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น หากมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยต้องพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามความร้ายแรงแห่งกรณี ส่วนการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัยต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป โดยคำนึงถึงเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ความรู้สึกของสังคมต่อพฤติกรรมที่กระทำความผิด และเจตนาแห่งการกระทำ ความผิดประกอบด้วย</p> <p style="text-align: right;">มีเสด็จกุล สุนทร</p>



สรุปผลการพิจารณาของ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อทราบ)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๒. การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยบริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น) ที่ถูกระงับการปฏิบัติราชการหรือไปปฏิบัติราชการที่อื่นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (เฉพาะกรณีจังหวัดมหาสารคาม)</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>คำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ ๑/๒๕๕๙ เรื่อง ประกาศรายชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ระหว่างการถูกตรวจสอบเพิ่มเติม ครั้งที่ ๓ สั่ง ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ กำหนดให้ผู้มีรายชื่อกลุ่มที่ ๓ ได้แก่ นาย ก อบต. ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๓๒ ราย โดยให้ผู้กำกับดูแลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เรงตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัย ในกรณีไม่พบว่ามีความผิดก็ให้รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป</p>	<p>รับทราบผลการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๓๒ ราย ปรากฏว่า ได้ลาออกไปแล้วจำนวน ๘ ราย คงเหลือ ๒๔ ราย ทั้งนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคามเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวกระทำการเป็นผู้มีพฤติการณ์ในทางทุจริตหรือกระทำการฝ่าฝืนความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชนหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่กรณีการดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล จึงมีคำสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๒๔ ราย พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ</p>
<p>๓. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามบัญชี ๕ ที่มีผลกระทบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕ และบัญชีเงินประจำตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงให้ อปท. รายงานผลการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๙ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป</p>	<p>๑. รับทราบการรายงานผลการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๙ ปรากฏว่า มีการรายงานมาจำนวน ๔๘ จังหวัด (มี อปท. ได้รับผลกระทบจากฐานอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕ และบัญชีเงินประจำตำแหน่งใหม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ จำนวน ๗ จังหวัด ๗๓ แห่ง) ยังไม่ได้รับการรายงาน จำนวน ๒๘ จังหวัด</p> <p>๒. ให้สรุปข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อประกอบวางแผนปัญหา และให้กำหนดการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน</p>

มีมติ ๕๐ ต่อ ๕



สรุปผลการพิจารณาของ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อทราบ)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๔. รายงานการดำเนินการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>การดำเนินการสอบแข่งขันตามแผนดำเนินการสอบแข่งขันที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งต่างๆ จำนวน ๑๐๕ ตำแหน่ง รวม ๓,๔๑๕ อัตรา</p>	<p>๑. เพื่อมิให้เกิดปัญหาการเรียกร้องผลประโยชน์ในการบรรจุ และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท. ให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(๑) ให้แจ้งจังหวัดตรวจสอบตำแหน่งที่ร้องขอว่า อปท. ที่ร้องขอยังประสงค์ให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนหรือไม่ โดยให้รายงานสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙</p> <p>(๒) ให้จังหวัดแจ้ง อปท. ที่มีตำแหน่งว่างและยังไม่ได้ร้องขอหรือที่ร้องขอแล้วแต่มีตำแหน่งว่างเพิ่มเติม หากมีความประสงค์ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ให้จัดส่งคำร้องขอเพิ่มเติม ส่งให้สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙</p> <p>(๓) ให้จังหวัดแจ้ง อปท. ที่ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และ ก.จังหวัด รอการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าวไว้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท. เท่านั้น</p> <p>(๔) ให้จังหวัดตรวจสอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ของ อปท. หากมีตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ว่างเกินกว่า ๑ ปี และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ดำเนินการสรรหา หรือร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ให้พิจารณาเสนอ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่งที่ว่างนั้น โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗</p> <p>๒. เห็นชอบแผนดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙</p>

มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙



สรุปผลการพิจารณาของ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๑. การหรือการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ (วช)</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <p>แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ (วช)</p>	<p>๑. การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการจะต้องเป็นประเภทวิชาชีพเฉพาะตามประกาศ ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ โดยกฎหมายกำหนดให้มีองค์กรตรวจสอบกลั่นกรองและรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ</p> <p>๒. กรณีตำแหน่งนิติกร วิศวกร และสถาปนิก ระดับชำนาญการซึ่งเป็นการรวมตำแหน่ง ระดับ ๖ และระดับ ๗ เข้าด้วยกัน การได้รับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าวก็ให้ถือปฏิบัติตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพระดับชำนาญการไว้แล้ว กล่าวคือ</p> <p>๒.๑ <u>กรณีตำแหน่งนิติกร</u> ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะนิติกร ต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย</p> <p>๒.๒ <u>กรณีตำแหน่งวิศวกรโยธาและสถาปนิก</u> ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธาและวิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม ต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์หรือสถาปัตยกรรมศาสตร์ ไม่ต่ำกว่าประเภทสามัญฯ</p> <p>๒.๓ <u>ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์</u> เป็นสายงานวิทยาศาสตร์ฯ และเป็นประเภทวิชาชีพเฉพาะต้องมีลักษณะงานเชิงวิจัยและพัฒนาโดยตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการจะได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการก็ให้ถือปฏิบัติตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ เช่นกัน</p> <p>๓. ให้ฝ่ายเลขานุการเร่งทำประกาศตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะเสนอประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ลงนามต่อไป</p>

มีมติ ๑๐๒๕ ก.จ.



สรุปผลการพิจารณาของ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๒. การขอปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นไปตามมาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนก่อให้เกิดความชัดเจน โดยยึดหลักคุณภาพ หลักความยุติธรรม หลักการจูงใจ และหลักความสามารถ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. ให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างและกำหนดให้มีคณะกรรมการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ปรับปรุงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ดังนี้</p> <p>๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑</p> <p>๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี</p> <p>๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒</p> <p>๒.๔ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓</p> <p>๓. ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ</p> <p>(๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ</p>

มีมติ ๑๐/๕



สรุปผลการพิจารณาของ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๓. ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <p>เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ให้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <p>๑. ให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ หมายถึง หัวหน้าฝ่าย หรือผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือหัวหน้าส่วนราชการแล้วแต่กรณี</p> <p>๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้าง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑</p> <p>๒.๒ ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒</p> <p>๒.๓ ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี</p>

สมศักดิ์ จันทร์



สรุปผลการพิจารณาของ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๔. ทหรือผลกระทบการเลื่อนระดับของประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>ผลกระทบจากการประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ กรณีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับที่จะแต่งตั้งในระดับอาวุโส (ระดับ ๗๖ เดิม) ว่า “ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยต้องมีระยะเวลา รวมกันในการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี” ซึ่งซ้ำกว่าการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗๖ ในระบบซีเดิม เป็นเวลา ๒ ปี</p>	<p>ให้แก้ไขข้อความในบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ดังนี้</p> <p>ระดับอาวุโส</p> <p>๑. เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ ในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ และ/หรือดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือ</p> <p>๒. เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และ/หรือดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>



สรุปผลการพิจารณาของ ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๕. การหรือการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <p>การกำหนดอัตราส่วนศึกษานิเทศก์ ๑ คน ต่อสถานศึกษา ๔ แห่ง ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งศึกษานิเทศก์และคุณภาพการจัดการศึกษาของ อปท. ได้ เนื่องจาก อปท. บางแห่งมีสถานศึกษาในสังกัดไม่ถึง ๔ แห่ง อปท. บางแห่งมีสถานศึกษาในสังกัด ๑ แห่ง บางแห่งมี ๒ ถึง ๓ แห่ง จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด</p>	<p>ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ กำหนดให้ อบจ. แต่ละแห่ง กำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ตามอัตราส่วนศึกษานิเทศก์ต่อสถานศึกษา <u>โดยเทียบเคียงกับหลักการ ของ ก.ค.ศ.</u> ได้ตามอัตราส่วนศึกษานิเทศก์ ๑ คน ต่อสถานศึกษา ๔ แห่ง และหากมีเศษจำนวนสถานศึกษาตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์เพิ่มได้อีก ๑ คน</p> <p>ดังนั้น กรณีมีสถานศึกษาจำนวนไม่ถึง ๔ แห่ง จึงไม่สามารถขอกำหนดตำแหน่งศึกษานิเทศก์ได้ หากปัญหาการขาดแคลนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ก็ให้ใช้วิธีการทางการบริหารไปแก้ไข เช่น แต่งตั้งข้าราชการในสังกัดกองการศึกษาไปช่วยปฏิบัติราชการโดยต้องอบรมเสริมความรู้ด้านการนิเทศก์</p>
<p>๒. การหรือการออกคำสั่งเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ กรณีเกษียณอายุราชการ</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <p>การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นกรณีพิเศษที่มีผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ซึ่ง ณ วันที่มีผลในการแต่งตั้ง ก.จ. ได้มีประกาศยกเลิกหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป</p>	<p>ระบบจำแนกตำแหน่งในระบบซีได้ถูกยกเลิกไปแล้วตั้งแต่ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษไม่มีผลใช้บังคับแล้ว จึงเป็นผลให้ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ไม่มีระดับตำแหน่งในระบบซีให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่ง จึงไม่สามารถทำได้</p>

มีมติ ๑๐ ต่อ ๑



สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อทราบ)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๑. แนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ชำระหนี้หรือภาระผูกพันอื่นให้แก่สหกรณ์</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>สหกรณ์ออมทรัพย์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำกัด ขอความอนุเคราะห์ให้พิจารณาแจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงรักษาวินัยในการชำระหนี้หรือภาระผูกพันอื่นให้แก่สหกรณ์ พร้อมทั้งแจ้งบทลงโทษทางวินัย</p>	<p>กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดเป็นลูกหนี้หรือมีภาระผูกพันอื่นย่อมมีหน้าที่ตามสัญญาที่ต้องชำระหนี้ตามภาระผูกพัน ดังนั้น เมื่อความปรากฏต่อนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีพฤติกรรมเพิกเฉยไม่ชำระหนี้หรือภาระผูกพัน อาจถือว่าเป็นกรณีมีมูลอันควรกล่าวหาว่าไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น หากมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยต้องพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามความร้ายแรงแห่งกรณี ส่วนการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัยต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป โดยคำนึงถึงเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ความรู้สึกของสังคมต่อพฤติกรรมที่กระทำความผิด และเจตนาแห่งการกระทำ ความผิดประกอบด้วย</p>

มีมติที่ ก.ท. ๙/๒๕๕๙



สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อทราบ)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๒. การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยบริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น) ที่ถูกระงับการปฏิบัติราชการหรือไปปฏิบัติราชการที่อื่นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (เฉพาะกรณีจังหวัดมหาสารคาม)</p> <p>สาระสำคัญ คำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ ๑/๒๕๕๙ เรื่อง ประกาศรายชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ระหว่างการถูกตรวจสอบเพิ่มเติม ครั้งที่ ๓ สั่ง ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ กำหนดให้ผู้มีรายชื่อกลุ่มที่ ๓ ได้แก่ นาย ก อบต. ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๓๒ ราย โดยให้ผู้กำกับดูแลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ เร่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัย ในกรณีไม่พบว่ามีความผิดก็ให้รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป</p>	<p>รับทราบผลการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๓๒ ราย ปรากฏว่า ได้ลาออกไปแล้วจำนวน ๘ ราย คงเหลือ ๒๔ ราย ทั้งนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคามเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวกระทำการเป็นผู้มีพฤติการณ์ในทางทุจริตหรือกระทำการฝ่าฝืนความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชนหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่กรณีการดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล จึงมีคำสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๒๔ ราย พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ</p>
<p>๓. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามบัญชี ๕ ที่มีผลกระทบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>สาระสำคัญ การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕ และบัญชีเงินประจำตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงให้ อปท. รายงานผลการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๙ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป</p>	<p>๑. รับทราบการรายงานผลการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๙ ปรากฏว่า มีการรายงานมาจำนวน ๔๘ จังหวัด (มี อปท. ได้รับผลกระทบจากฐานอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕ และบัญชีเงินประจำตำแหน่งใหม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ จำนวน ๗ จังหวัด ๗๓ แห่ง) ยังไม่ได้รับการรายงาน จำนวน ๒๘ จังหวัด</p> <p>๒. ให้สรุปข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการแก้ไข ปัญหา และให้กำหนดการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน</p>

๒๖ กันยายน ๒๕๕๙



สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อทราบ)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๔. รายงานการดำเนินการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>การดำเนินการสอบแข่งขันตามแผนดำเนินการสอบแข่งขันที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งต่างๆ จำนวน ๑๐๕ ตำแหน่ง รวม ๓,๔๑๕ อัตรา</p>	<p>๑. เพื่อมิให้เกิดปัญหาการเรียกรับผลประโยชน์ในการบรรจุ และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท. ให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(๑) ให้แจ้งจังหวัดตรวจสอบตำแหน่งที่ร้องขอว่า อปท. ที่ร้องขอยังประสงค์ให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนหรือไม่ โดยให้รายงานสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙</p> <p>(๒) ให้จังหวัดแจ้ง อปท. ที่มีตำแหน่งว่างและยังไม่ได้ร้องขอหรือที่ร้องขอแล้วแต่มีตำแหน่งว่างเพิ่มเติม หากมีความประสงค์ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ให้จัดส่งคำร้องขอเพิ่มเติม ส่งให้สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙</p> <p>(๓) ให้จังหวัดแจ้ง อปท. ที่ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และ ก.จังหวัด รอกการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าวไว้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท. เท่านั้น</p> <p>(๔) ให้จังหวัดตรวจสอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ของ อปท. หากมีตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ว่างเกินกว่า ๑ ปี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ดำเนินการสรรหา หรือร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ให้พิจารณาเสนอ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่งที่ว่างนั้น โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗</p> <p>๒. เห็นชอบแผนดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙</p>

บันทึกข้อความ



สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๑. ทารือการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ (วช)</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ (วช)</p>	<p>๑. การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการจะต้องเป็นประเภทวิชาชีพเฉพาะตามประกาศ ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ มีองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ โดยกฎหมายกำหนดให้มีองค์กรตรวจสอบกลั่นกรองและรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงทะเบียนผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ</p> <p>๒. กรณีตำแหน่งนิติกร วิศวกร และสถาปนิก ระดับชำนาญการซึ่งเป็นการรวมตำแหน่ง ระดับ ๖ และระดับ ๗ เข้าด้วยกัน การได้รับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าวก็ให้ถือปฏิบัติตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพระดับชำนาญการไว้แล้ว กล่าวคือ</p> <p>๒.๑ <u>กรณีตำแหน่งนิติกร</u> ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะนิติการ ต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย</p> <p>๒.๒ <u>กรณีตำแหน่งวิศวกรโยธาและสถาปนิก</u> ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธาและวิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม ต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์หรือสถาปัตยกรรมศาสตร์ ไม่ต่ำกว่าประเภทสามัญฯ</p> <p>๒.๓ <u>ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์</u> เป็นสายงานวิทยาศาสตร์ฯ และเป็นประเภทวิชาชีพเฉพาะต้องมีลักษณะงานเชิงวิจัยและพัฒนาโดยตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการจะได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการก็ให้ถือปฏิบัติตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ เช่นกัน</p> <p>๓. ให้ฝ่ายเลขานุการเร่งทำประกาศตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะเสนอประธาน ก.ท. และ ก.อบต. ลงนามต่อไป</p>

๒๖/๙/๕๙



สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๒. การขอปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นไปตามมาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนเพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยยึดหลักคุณภาพ หลักความยุติธรรม หลักการจูงใจ และหลักความสามารถ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง</p>	<p>สรุปผลการพิจารณา</p> <p>๑. ให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างและกำหนดให้มีคณะกรรมการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ปรับปรุงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ดังนี้</p> <p>๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑</p> <p>๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี</p> <p>๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒</p> <p>๒.๔ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓</p> <p>๓. ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ</p> <p>(๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ</p> <p style="text-align: right;">วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๙</p>



สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๓. ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ให้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <p>๑. ให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ หมายถึง หัวหน้าฝ่าย หรือผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักงาน หรือหัวหน้าส่วนราชการแล้วแต่กรณี</p> <p>๒. การประเมินพฤติกรรมการทำงาน of ลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้าง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑</p> <p>๒.๒ ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒</p> <p>๒.๓ ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี</p>

มีสำเนา ๑๒ ชุด



สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๔. ทหารือผลกระทบการเลื่อนระดับของประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>ผลกระทบจากการประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ กรณีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับที่จะแต่งตั้งในระดับอาวุโส (ระดับ ๗๖ เดิม) ว่า “ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยต้องมีระยะเวลา รวมกันในการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี” ซึ่งซ้ำกว่าการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗๖ ในระบบซีเดิม เป็นเวลา ๒ ปี</p>	<p>ให้แก้ไขข้อความในบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ดังนี้</p> <p>ระดับอาวุโส</p> <p>๑. เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ ในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ และ/หรือดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือ</p> <p>๒. เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และ/หรือดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

วินัยศักดิ์ กนก



สรุปผลการพิจารณาของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๕. การโต้แย้งคำสั่งยกเลิกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>การโต้แย้งคำสั่งยกเลิกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งพนักงานเทศบาลกรณีเทศบาลได้มีคำสั่งที่บรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล ต่อมาผู้ได้รับผลกระทบได้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อ ก.ท.จ. และ ก.ท.จ. เห็นว่า การออกจากราชการที่จะใช้สิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.ท.จ. ได้ ต้องเป็นเหตุตามประกาศ ก.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๕ (๑) - (๖) แต่ตามคำสั่งของเทศบาลเป็นการให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและกลับสู่สถานะเดิมโดยพลัน ถือว่าผู้นั้นไม่เคยมีสภาพการเป็นข้าราชการมาก่อน กรณีจึงไม่ใช่การให้ออกจากราชการเพราะเหตุตามประกาศ ก.ท.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ข้อ ๕ (๑) - (๖) จึงไม่อาจอุทธรณ์ต่อ ก.จังหวัด ได้ แต่ต้องดำเนินการอุทธรณ์ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ออกคำสั่งตามพ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ จึงหาหรือว่าความเห็นข้างต้นถูกต้องหรือไม่หรือมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกรณีดังกล่าวอย่างไร</p>	<p>สรุปผลการพิจารณา</p> <p>แม้ว่าคำสั่งดังกล่าวจะไม่ใช่การสั่งให้ออกจากราชการเหตุใดเหตุหนึ่งตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ฯ ข้อ ๕ (๑) - (๖) ที่จะอุทธรณ์ต่อ ก.ท.จ. ได้ ก็ตาม แต่คำสั่งดังกล่าวเป็นการสั่งให้พนักงานส่วนเทศบาลพ้นจากตำแหน่งตามนัย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นฯ มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๓ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากคำสั่งดังกล่าวสามารถใช้สิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.ท.จ. ได้ เพราะเป็นกรณีที่ไม่อาจยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.ท.จ. ได้ ตามข้อ ๒๗ กล่าวคือกรณีพนักงานเทศบาลเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตน หรือมีกรณีที่ไม่อาจยื่นอุทธรณ์ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ โดยหากเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาอื่นให้ร้องทุกข์ต่อนายกเทศมนตรี แต่หากเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดจากนายกเทศมนตรีให้ร้องทุกข์ต่อ ก.ท.จ. ทั้งนี้ตามข้อ ๒๗</p> <p>หากข้อเท็จจริงตามประเด็นข้อหารือปรากฏว่าพนักงานเทศบาลที่ได้รับผลกระทบจากคำสั่งดังกล่าวได้โต้แย้งคำสั่งของนายกเทศมนตรีที่ยกเลิกคำสั่งบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลต่อ ก.ท.จ. แล้วหากการโต้แย้งคำสั่งดังกล่าวปรากฏสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่านายกเทศมนตรีใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือปฏิบัติให้เกิดความคับข้องใจต่อตนและความประสงค์ของการร้องทุกข์ และได้มีการลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ตลอดจนได้ยื่นต่อ ก.ท.จ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ก็เข้าองค์ประกอบการร้องทุกข์ตามนัยประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ฯ ข้อ ๒๗ และข้อ ๒๘ ก.ท.จ. ย่อมมีอำนาจพิจารณารับเรื่องดังกล่าวไว้พิจารณาวินิจฉัยในฐานะเป็นเรื่องร้องทุกข์ได้ (เทียบเคียงบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง เสร็จที่ ๒๕๖/๒๕๔๑) เพราะการอุทธรณ์และการร้องทุกข์เป็นการกำหนดการเรียกชื่อเรื่องที่ทำให้สิทธิผู้ได้รับผลกระทบจากคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งมีเหตุที่เกิดขึ้นต่างกันได้โต้แย้งคำสั่งนั้นการอุทธรณ์และการร้องทุกข์มิใช่แบบที่ไม่ทำตามแล้วเป็นโมฆะหรือใช้บังคับไม่ได้</p>

๒๖/๙/๕๙ ก.ท.



สรุปผลการพิจารณาของ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อทราบ)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๑. แนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ชำระหนี้หรือภาระผูกพันอื่นให้แก่สหกรณ์</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <p>สหกรณ์ออมทรัพย์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำกัด ขอความอนุเคราะห์ให้พิจารณาแจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงรักษาวินัยในการชำระหนี้หรือภาระผูกพันอื่นให้แก่สหกรณ์ พร้อมทั้งแจ้งบทลงโทษทางวินัย</p>	<p>กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดเป็นลูกหนี้หรือมีภาระผูกพันอื่นย่อมมีหน้าที่ตามสัญญาที่ต้องชำระหนี้ตามภาระผูกพัน ดังนั้น เมื่อความปรากฏต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดมีพฤติกรรมเพิกเฉยไม่ชำระหนี้หรือภาระผูกพัน อาจถือว่าเป็นกรณีมีมูลอันควรกล่าวหาว่าไม่รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้น หากมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยต้องพิจารณาดำเนินการทางวินัยกับพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นตามความร้ายแรงแห่งกรณี ส่วนการพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษทางวินัยต้องพิจารณาตามข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป โดยคำนึงถึงเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ความรู้สึกของสังคมต่อพฤติกรรมที่กระทำความผิด และเจตนาแห่งการกระทำความผิดประกอบด้วย</p>

วันที่ ๑๐/๑๐/๕๙



สรุปผลการพิจารณาของ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อทราบ)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๒. การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยบริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่น) ที่ถูกระงับการปฏิบัติราชการหรือไปปฏิบัติราชการที่อื่นตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (เฉพาะกรณีจังหวัดมหาสารคาม)</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>คำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ ๑/๒๕๕๙ เรื่อง ประกาศรายชื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ระหว่างการถูกตรวจสอบเพิ่มเติม ครั้งที่ ๓ สั่ง ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๙ กำหนดให้ผู้มีรายชื่อกลุ่มที่ ๓ ได้แก่ นาย ก อบต. ในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๓๒ ราย โดยให้ผู้กำกับดูแลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ เร่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือสอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัย ในกรณีไม่พบว่ามีความผิดก็ให้รายงานนายกรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเปลี่ยนแปลงคำสั่งต่อไป</p>	<p>รับทราบผลการดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงนายกองค้การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๓๒ ราย ปรากฏว่า ได้ลาออกไปแล้วจำนวน ๘ ราย คงเหลือ ๒๔ ราย ทั้งนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคามเห็นว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวกระทำการเป็นผู้มีพฤติการณ์ในทางทุจริตหรือกระทำการฝ่าฝืนความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชนหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่กรณีการดำเนินการสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล จึงมีคำสั่งให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๒๔ ราย พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลฯ</p>
<p>๓. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการตามบัญชี ๕ ที่มีผลกระทบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕ และบัญชีเงินประจำตำแหน่งใหม่ ซึ่งมีผลกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงให้ อปท. รายงานผลการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๙ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต่อไป</p>	<p>๑. รับทราบการรายงานผลการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๙ ปรากฏว่า มีการรายงานมาจำนวน ๔๘ จังหวัด (มี อปท. ได้รับผลกระทบจากฐานอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕ และบัญชีเงินประจำตำแหน่งใหม่มีภาระค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ จำนวน ๗ จังหวัด ๗๓ แห่ง) ยังไม่ได้รับการรายงาน จำนวน ๒๘ จังหวัด</p> <p>๒. ให้สรุปข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เพื่อประกอบการแก้ไข ปัญหา และให้กำหนดการคิดคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้ชัดเจน</p>

(Handwritten signature)



สรุปผลการพิจารณาของ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อทราบ)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๔. รายงานการดำเนินการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <p>การดำเนินการสอบแข่งขันตามแผนดำเนินการสอบแข่งขันที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนในตำแหน่งต่างๆ จำนวน ๑๐๕ ตำแหน่ง รวม ๓,๔๑๕ อัตรา</p>	<p>๑. เพื่อมิให้เกิดปัญหาการเรียกร้องผลประโยชน์ในการบรรจุ และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท. ให้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(๑) ให้แจ้งจังหวัดตรวจสอบตำแหน่งที่ร้องขอว่า อปท. ที่ร้องขอยังประสงค์ให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนหรือไม่ โดยให้รายงานสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙</p> <p>(๒) ให้จังหวัดแจ้ง อปท. ที่มีตำแหน่งว่างและยังไม่ได้ร้องขอหรือที่ร้องขอแล้วแต่มีตำแหน่งว่างเพิ่มเติม หากมีความประสงค์ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ให้จัดส่งคำร้องขอเพิ่มเติม ส่งให้สำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๕๙</p> <p>(๓) ให้จังหวัดแจ้ง อปท. ที่ร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน และ ก.จังหวัด รอกการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าวไว้ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสท. เท่านั้น</p> <p>(๔) ให้จังหวัดตรวจสอบแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ของ อปท. หากมีตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ว่างเกินกว่า ๑ ปี และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ดำเนินการสรรหา หรือร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทน ให้พิจารณาเสนอ ก.จังหวัด พิจารณายุบตำแหน่งที่ว่างนั้น โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗</p> <p>๒. เห็นชอบแผนดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๙</p>

บันทึกข้อความ



สรุปผลการพิจารณาของ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๑. ทาหรือการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ (วช)</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด ประเภทวิชาการ ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ (วช)</p>	<p>๑. การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการจะต้องเป็นประเภทวิชาชีพเฉพาะตามประกาศ ก.จ. ก.ท และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เมืองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ โดยกฎหมายกำหนดให้เมืองค์กรตรวจสอบกลั่นกรองและรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ</p> <p>๒. กรณีตำแหน่งนิติกร วิศวกร และสถาปนิก ระดับชำนาญการซึ่งเป็นการรวมตำแหน่ง ระดับ ๖ และระดับ ๗ เข้าด้วยกัน การได้รับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าวก็ให้ถือปฏิบัติตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพระดับชำนาญการไว้แล้ว กล่าวคือ</p> <p>๒.๑ <u>กรณีตำแหน่งนิติกร</u> ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะนิติการ ต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย</p> <p>๒.๒ <u>กรณีตำแหน่งวิศวกรโยธาและสถาปนิก</u> ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธาและวิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม ต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพวิศวกรรมศาสตร์หรือสถาปัตยกรรมศาสตร์ ไม่ต่ำกว่าประเภทสามัญฯ</p> <p>๒.๓ <u>ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์</u> เป็นสายงานวิทยาศาสตร์ฯ และเป็นประเภทวิชาชีพเฉพาะต้องมีลักษณะงานเชิงวิจัยและพัฒนาโดยตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการจะได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการก็ให้ถือปฏิบัติตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ เช่นกัน</p> <p>๓. ให้ฝ่ายเลขานุการเร่งทำประกาศตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะเสนอประธาน ก.ท. และ ก.อบต. ลงนามต่อไป</p>

วันที่ ๒๖ ก.ย. ๕๙



สรุปผลการพิจารณาของ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๒. การขอปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นไปตามมาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนเพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยยึดหลักคุณภาพ หลักความยุติธรรม หลักการจูงใจ และหลักความสามารถ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง</p>	<p>๑. ให้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างและกำหนดให้มีคณะกรรมการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. ให้ปรับปรุงการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ดังนี้</p> <p>๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑</p> <p>๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี</p> <p>๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒</p> <p>๒.๔ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓</p> <p>๓. ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย</p> <p>(๑) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ</p> <p>(๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ</p> <p>(๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ</p>



 ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙

สรุปผลการพิจารณาของ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๓. ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น</p>	<p>ให้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ดังนี้</p> <p>๑.ให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ หมายถึง หัวหน้าฝ่าย หรือผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนราชการแล้วแต่กรณี</p> <p>๒. การประเมินพฤติกรรมการทำงาน of ลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้าง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑</p> <p>๒.๒ ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒</p> <p>๒.๓ ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี</p>

มีมติเห็นชอบ



สรุปผลการพิจารณาของ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๔. หรือผลกระทบการเลื่อนระดับของประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>ผลกระทบจากการประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ กรณีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับที่จะแต่งตั้งในระดับอาวุโส (ระดับ ๗ เดิม) ว่า "ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ ไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ และประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยต้องมีระยะเวลา รวมกันในการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี" ซึ่งซ้ำกว่าการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๗ ในระบบ ซีเดิม เป็นเวลา ๒ ปี</p>	<p>ให้แก้ไขข้อความในบัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การคัดเลือก การสอบคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ดังนี้</p> <p>ระดับอาวุโส</p> <p>๑. เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๕ ในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑/๒ และ/หรือดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือ</p> <p>๒. เคยดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๖ ในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และ/หรือดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในลักษณะงานของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีคุณวุฒิการศึกษาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>

บันทึกข้อความ



สรุปผลการพิจารณาของ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ (เพื่อพิจารณา)

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๕. ร้องขอความเป็นธรรมกรณีถูกลงโทษปลดออกจากราชการกรณีละทิ้งหน้าที่ราชการและขอกลับเข้ารับราชการ</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <p>อดีตพนักงานส่วนตำบลซึ่งถูกลงโทษปลดออกจากราชการ กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ต่อมาได้ขอกลับเข้ารับราชการที่ อบต. แต่ไม่รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการ ได้ร้องขอความเป็นธรรมเพื่อขอกลับเข้ารับราชการที่ อบต. อีกครั้ง เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการถูกลงโทษปลดออกจากราชการ</p>	<p><u>ประเด็นที่ ๑</u> กรณีผู้ร้องขอความเป็นธรรมว่าถูกลงโทษปลดออกจากราชการโดยไม่เป็นธรรมนั้น มีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า มติ ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบให้ลงโทษปลดผู้ร้องออกจากราชการขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไปตามนัย พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๙ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๒๖ หรือไม่</p> <p>เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงตามเรื่องและผู้ร้องขอความเป็นธรรมปรากฏว่า ผู้ร้องละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน นายก อบต. ได้ทำการสืบสวนโดยแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง ผลการสืบสวนข้อเท็จจริงปรากฏว่าผู้ร้องละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร จึงงดการสอบสวนและรายงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อขอความเห็นชอบลงโทษไล่ออกจากราชการ และ ก.อบต.จังหวัด ได้ใช้ดุลพินิจพิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าวเป็นกรณีผู้ร้องกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้งตามนัยประกาศ ก.อบต.จังหวัด จึงมีมติเห็นชอบให้ลงโทษปลดผู้ร้องออกจากราชการ จากนั้น อบต. ได้มีคำสั่ง ลงโทษปลดผู้ร้องออกจากราชการ ดังนั้น มติ ก.อบต.จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่เห็นชอบให้ลงโทษปลดผู้ร้องออกจากราชการเป็นมติที่ไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทั่วไปแต่อย่างใด ทั้งนี้ เมื่อผู้ร้องไม่ได้ยื่นอุทธรณ์ต่อ ก.อบต.จังหวัด ภายในระยะเวลาตามที่กฎหมายกำหนด จึงไม่อาจอุทธรณ์หรือโต้แย้งถึงความชอบด้วยกฎหมายของคำสั่ง อบต. ได้</p> <p><u>ประเด็นที่ ๒</u> กรณีผู้ร้องขอความเป็นธรรมว่าได้ขอกลับเข้ารับราชการที่ อบต. แต่ไม่รับการบรรจุกลับเข้ารับราชการ</p> <p>เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงตามคำชี้แจงของ จ.ประจวบคีรีขันธ์ ปรากฏว่าผู้ร้องไม่เคยยื่นคำร้องขอกลับเข้ารับราชการที่ อบต. และ ก.อบต.จังหวัด ไม่ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการขอกลับเข้ารับราชการแต่อย่างใด จึงไม่มีประเด็นให้ต้องพิจารณา</p>


มีคำสั่งคดี ก.อบต.



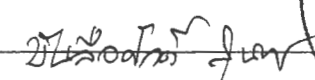

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๖. ทารือการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งโอนไปบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>ปัญหาการดำเนินการทางวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งโอนมาจากพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกรณีกระทำผิด วินัยอยู่ก่อนโอนมาบรรจุ กรณี นาย A นักวิชาการ สิ่งแวดล้อมชำนาญการ สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ๖ว ถูกดำเนินการทางวินัย ๖ต. B มีคำสั่งที่ลงโทษภาคทัณฑ์ ต่อมา คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ และ ก.๖ต.จังหวัด มีมติว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยไม่ถูกต้อง เนื่องจากนาย ก. ๖ต. B เป็นคู่กรณีกับนาย A จึงส่งเรื่องคืนให้ ๖ต. B เพื่อดำเนินการใหม่ให้ถูกต้อง ๖ต. B จึงส่งเรื่องให้ต้นสังกัดปัจจุบันของนาย A ดำเนินการ</p>	<p>ประเด็นที่ ๑. คำสั่ง ๖ต. B ที่ลงโทษภาคทัณฑ์นาย A. ขอบด้วยกฎหมายและมีผลใช้บังคับหรือไม่ และจำเป็นที่ต้องเพิกถอนคำสั่งดังกล่าวหรือไม่ ผู้ใดเป็นผู้มีอำนาจเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว</p> <p>เห็นว่า คำสั่ง ๖ต. B ลงโทษภาคทัณฑ์นาย A. เป็นคำสั่งทางปกครอง เมื่อยังไม่มีการยกเลิกหรือเพิกถอนคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ดังกล่าวย่อมมีผลบังคับตามนัย พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๕ ประกอบมาตรา ๔๒ และเมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งมีอำนาจพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยนาย A. ยังไม่ได้ทำการพิจารณาและมีมติว่าการดำเนินการทางวินัยนาย A. ไม่ชอบด้วยกฎหมายอย่างไร จึงไม่มีเหตุให้เพิกถอนคำสั่งดังกล่าว สำหรับบุคคลที่มีอำนาจเพิกถอนคำสั่งดังกล่าว หากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งมีอำนาจพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย นาย A. พิจารณาแล้วเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยนาย A. ไม่ชอบด้วยกฎหมาย นั้นย่อมต้องพิจารณาตามนัย พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๔๙</p> <p>ประเด็นที่ ๒. ๖ต. B สามารถดำเนินการทางวินัยตามความเห็นของคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยฯ ต่อไปอีกได้หรือไม่</p> <p>เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าปัจจุบันนาย ก. ๖ต. B ไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชาของนาย A. ประกอบกับมติของคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยฯ และ ก.๖ต.จังหวัด เป็นการพิจารณาโดยไม่มีอำนาจและไม่มีผลผูกพันตามกฎหมาย ๖ต. B จึงไม่อาจดำเนินการทางวินัยกับนาย A. ได้</p> <p>ประเด็นที่ ๓. หาก ๖ต. B ยังไม่เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์นาย A. สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะดำเนินการทางวินัยกับนาย A. ได้หรือไม่อย่างไร</p> <p>เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า กระบวนการดำเนินการทางวินัยนาย A. ยังไม่สิ้นสุด กล่าวคือยังไม่มีผลการพิจารณา รายงานการดำเนินการทางวินัยนาย A. โดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งมีอำนาจพิจารณา เมื่อ ๖ต. B ได้ส่งสำนวนการสอบสวนทางวินัยนาย A. มายัง สนง.ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในฐานะต้นสังกัดปัจจุบันแล้ว สนง.ปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ย่อมสามารถดำเนินการทางวินัยนาย A. ต่อไป โดยการดำเนินการตามนัย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๑๐๖ ประกอบ มาตรา ๑๐๓</p>

วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

ปลัดกระทรวง ก.๖ต.



เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๗. การขอการชดเชยค่าเสียหายจากการกระทำผิดของ คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p> <p>สาระสำคัญ</p> <p>ศาลพิพากษาว่านาง ว. มีความผิดให้ลงโทษฐานเป็น เจ้าพนักงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ จำคุก ๖ เดือน ไม่รอกการลงโทษ อบต. จึงมีคำสั่งลงโทษปลดออก จากราชการ ในความผิดวินัยกรณีกระทำความผิดอาญา จนได้รับโทษจำคุก</p> <p>นาง ว. ได้รับโทษจำคุกจริงและได้รับการปล่อยตัวก่อน กำหนด ต่อมาได้ยื่นคำร้องขอสมัครกลับเข้ารับราชการ โดยขอยกเว้นคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับ ผู้ที่เข้ารับราชการ ก.อบต.จังหวัด จันทบุรีว่า ตาม คำพิพากษาของศาลข้างต้น นาง ว. เป็นผู้กระทำความผิด ในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการหรือไม่ อย่างไร</p>	<p>“มาตรา ๑๕๗ ผู้ใดเป็นเจ้าของงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต นั้น ต้องมีเจตนาพิเศษ คือ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ ผู้ใดหรือโดยทุจริต เพียงแต่เล็งเห็นผลว่าจะเกิดความเสียหายยังไม่พอ” ส่วนมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการ รักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๔ (ที่ใช้บังคับในขณะนั้น) ข้อ ๓ วรรค ๓ กำหนดว่า การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง การกระทำที่จะถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ การที่ผู้กระทำความผิดวินัยจะมีความผิดตามข้อนี้ พฤติกรรมแห่งการกระทำ ต้องครบองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง ๔ ประการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> (๑) มีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติ (๒) ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ (๓) เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้ (๔) โดยมีเจตนาทุจริต <p>หากขาดองค์ประกอบความผิดเพียงประการเดียวก็ไม่อาจลงโทษทางวินัยฐานทุจริตได้ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเห็นว่า พฤติกรรมเป็นการกระทำผิดวินัยต้องลงโทษในฐานความผิดอื่น เช่น ฐานประมาทเลินเล่อ ฐานไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบฯ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือประพฤติก่อความเสียหายร้ายแรง เป็นต้น เป็นกรณี ๆ ไป</p> <p>ดังนั้น กรณีข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาข้างต้นนาง ว. จะเป็นผู้กระทำความผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ตาม ปอ.มาตรา ๑๕๗ หรือไม่ ก.อบต.จังหวัด ผู้มีอำนาจหน้าที่ย่อมต้องพิจารณาตามแนวทางคำพิพากษา ฎีกาข้างต้นว่า นาง ว. มีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือไม่ และการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นการกระทำโดยมี เจตนาพิเศษ คือ การใช้อำนาจในหน้าที่โดยประสงค์ต่อผลเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย จากการกระทำนั้นสำหรับตนเองหรือผู้อื่นหรือไม่</p>

เรื่อง	สรุปผลการพิจารณา
<p>๘. ทหารอัตราเงินเดือนขั้นต่ำในการเลื่อนระดับสูงขึ้นของพนักงานส่วนตำบลในระบบแห่ง</p> <p><u>สาระสำคัญ</u></p> <p>แนวปฏิบัติเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นจากตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงานเป็นตำแหน่งนายช่างโยธาปฏิบัติงานชำนาญงาน ซึ่งกำหนดว่าให้หลักเกณฑ์นอกกระดบควบโดยอนุโลม</p>	<p>การเลื่อนระดับครั้งแรกของตำแหน่งประเภททั่วไปจากระดับปฏิบัติงานในระดับชำนาญงาน ผู้นั้นต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่า อันทับ ท ๔ ชั้น ๓ และต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่า อันทับ ท ๔ ชั้น ๒ ตามบัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นบัญชี ๔ (๙,๗๐๐)</p>

๒๖๕๐๑๗ ๙๗๗

