

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	๕) การจัดทำแผนที่สารสนเทศ GIS เพื่อใช้ในการบริหารงานภายในของเทศบาลเมืองสุรินทร์ ๓. การแก้ไขปัญหาการทุจริตสถานการณ์เทศบาลเมืองสุรินทร์ จำนวนเงินทุนจํานํา เป็นเงิน ๑๖,๒๐๘,๐๐๐ บาท ดำเนินการประมุลทรัพยากรจํานําที่ใช้กระทำผิด จํานวน ๓๓๔ รายการ และดำเนินการยึดอายัดทรัพย์สินผู้กระทำผิด ปี ๒๕๕๐ - ๒๕๕๖ ๔. โครงการโรงเรียนต้นแบบในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยโดยจัดการเรียนการสอนในรูปแบบโรงเรียน ๒ ภาษา (BILINGUAL SCHOOL) ศูนย์เด็กเล็กและโรงเรียนเทศบาล - แพรกษา ในปี ๒๕๕๖ โครงการจัดการเรียนการสอนห้องเรียนพิเศษ LP (ENGLISH PROGRAM) ห้องเรียนพิเศษ MEP (MINI ENGLISH PROGRAM) และ ห้องเรียนทั่วไป GP (GENERAL PROGRAM) ซึ่งมีความจำเป็นต้องจัดจ้างวิทยากรผู้มีความรู้ด้านภาษา ต่างประเทศ มาสอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนแพรกษาวิเทศศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแพรกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา และเป็นการสร้างพื้นฐานให้แก่เด็กนักเรียนให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับสากล
ด้านที่ ๔ ผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มี สถานการณ์ตราบาตร ภัยอันตราย หรือใน พื้นที่ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็น กรณีพิเศษ	๑. โครงการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดเทศบาลเมืองสุรินทร์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๑ โครงการต่อสู้เพื่อชนะยาเสพติดของเทศบาลเมืองสุรินทร์ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานเน้นหนักและเร่งรัดการปฏิบัติตามนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยใช้โครงสร้างศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เพื่อเอาชนะยาเสพติดเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนและบูรณาการปฏิบัติร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังเป็นรูปธรรมและครบวงจร ๒) การจัดระเบียบสังคม โดยให้จังหวัดใช้ศูนย์ปฏิบัติการจังหวัด (ศปก.จ.) หรือที่ทำการปกครองจังหวัดเป็นกลไกในการบูรณาการและดำเนินการตามนโยบายการจัดระเบียบสังคมร่วมกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ๓) การปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยการประชาสัมพันธ์ ปลูกจิตสำนึกและค่านิยมในการอนุรักษ์ธรรมชาติ และป่าไม้ ให้แก่เด็กและเยาวชนทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน รวมทั้งประชาชนในทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการป้องกัน ปราบปราม และฟื้นฟู ตลอดจนตระหนักถึง

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	ความสำคัญ รู้สึกหวงแหน และรู้คุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้อย่างต่อเนื่อง ๒. <u>โครงการจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากเพลิงไหม้บ่อขยะตำบลแพรกษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๗</u> เนื่องจากไฟไหม้บ่อขยะมีสารพิษจากขยะโรงงานสะสมจำนวนมากในพื้นที่ประมาณ ๑๕๐ ไร่ ทำให้ไฟไหม้บ่อขยะขยายวงกว้างและเกิดควันพิษจำนวนมากลอยสูงประมาณ ๕ กิโลเมตร ตามกระแสลม นำวันควันพิษลอยเข้าใจในระบอบฯฯ กรม ผู้ว่าราชการจังหวัดสมุทรปราการ จึงได้ประกาศเขตการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินฯ อำเภอเมืองสมุทรปราการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗ และ ผวจ.สมุทรปราการได้ประกาศแจ้งเตือนประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากเหตุเพลิงไหม้บ่อขยะหลักเมือง ผลกระทบจากควันสารพิษและจากสารเคมี โดยการรับสัมผัสแบบเฉียบพลันส่งผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจ อพยพออกนอกพื้นที่สวมใส่หน้ากากป้องกันสารเคมี หรือใช้ผ้าชุบน้ำชุบน้ำแทนหน้ากาก ในพื้นที่ ๑.๕ กิโลเมตร และได้มี “การจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือผู้ประสบภัย” ณ สำนักงานเทศบาลตำบลแพรกษาและวัดแพรกษา เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน โดยจัดอาหาร น้ำดื่ม จัดตั้งหน่วยแพทย์ปฐมพยาบาล มีการประชาสัมพันธ์ การป้องกันตนเอง และแจกผ้าปิดจมูกให้แก่ประชาชนผู้ประสบภัย สนับสนุนถุงยังชีพ ตลอดจน สิ่งจำเป็นแก่การดำรงชีพต่างๆ เป็นต้น
ด้านที่ ๖ ผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีความดีปรากฏชัดเจน สามารถนำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนถือปฏิบัติได้	๑. <u>รับราชการเป็นพนักงานเทศบาลด้วยดีตลอดมาจนเกษียณอายุราชการ</u> ตลอดชีวิตการรับราชการ ผู้ประเมินประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีทุกๆ ด้านในฐานะที่ดำรงตำแหน่งปลัดเทศบาล เช่น การตรงต่อเวลา การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการวางแผน วางตัวในสังคมให้เหมาะสมพอดี พอเพียงกับฐานะของตน เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้คิดริเริ่มจัดทำโครงการจัดหาทุนสถาบันพระมหากษัตริย์ และจัดทำโครงการตามแนวพระราชดำริ เช่น โครงการทอดผ้า เป็นต้น ๒. <u>การปฏิบัติราชการเพื่อให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ในการพัฒนาท้องถิ่นในการบริการประชาชน และการพัฒนาดตนเอง</u> การครองคน การครองใจ และการครองงาน จึงยึดหลักในการประพฤติปฏิบัติงานตามรอยพระยุคลบาท และพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ยึดแนวพระราชดำรัสปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุสังคม

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี <u>๓. โครงการกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานราชการของพนักงานเทศบาลและพนักงานเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลแพรึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖</u> ดร.ยงยุทธ สุวรรณบุตร ดำรงตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลแพรึกษา ได้มีวิธีการมอบนโยบาย ๑) ประชุมเร่งรัดติดตามงานทุกสัปดาห์ และมีการกำหนดให้ลงลายมือชื่อมาและกลับ ในการปฏิบัติงานราชการทุกวันโดยให้เครื่องสแกนลายนิ้วมือ ระบุนเวลาและกลับ ๒) มีนโยบายกำหนดวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะต้องมาร่วมกันเข้าแถวเคารพธงชาติ ร้องเพลงชาติไทย สวดมนต์ไหว้พระ ร่วมกันกล่าววิสัยทัศน์ ๓) กิจกรรมร่วมพูดร่วมคุยและร่วมวอร์มออกกำลังกาย ในวันอังคาร และวันพฤหัสบดี มอบผอ.กองประชุมก่อนเข้าทำงาน นำมาประกอบพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง ทำให้คนมาสาย ต้องปรับตัว และเข้าร่วมกิจกรรม ๔) ร่วมจัดทำโครงการส่งเสริมการออกกำลังกาย ทุกเดือนในงบประมาณ ๒๕๕๖ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ตามยุทธศาสตร์แห่งชาติ
<u>ด้านที่ ๗ ผลงานที่แสดงถึงการประสานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่นและองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ</u>	<u>๑. การจัดการประชุมคณะรัฐมนตรีอย่างเป็นทางการนอกสถานที่ ระหว่างวันที่ ๒๙ - ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ณ จังหวัดสุรินทร์</u> ๑) เทศบาลเมืองสุรินทร์เข้าร่วมประชุมเตรียมความพร้อมในการต้อนรับคณะรัฐมนตรี เพื่อร่วมจัดประชุมคณะรัฐมนตรีอย่างเป็นทางการนอกสถานที่ รวมถึงเป็นเจ้าภาพจัดงานเลี้ยงรับรองคณะรัฐมนตรี โดยได้รับมอบหมายให้ปรับปรุงเมืองสุรินทร์ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ถนนเส้นทางที่จะต้องใช้ในการเดินทาง จัดทำป้ายต้อนรับตลอดจน การประชาสัมพันธ์ขอความร่วมมือจากประชาชน ๒) เป็นเจ้าภาพรับผิดชอบจัดงานมหกรรมแห่เทียนพรรษา ๘๐ พรรษา เทิดไท้องค์ราชของแผ่นดิน จังหวัดสุรินทร์ ประจำปี ๒๕๕๕ ๓) ได้ร่วมเป็นเจ้าภาพร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จัดงานประจำปี ๒๕๕๕ ตักบาตรบิณฑบาต โดย อาพณา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานร่วมกับคณะรัฐมนตรี <u>๒. โครงการฟื้นฟูสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองสุรินทร์ งบประมาณ ๖๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท โดยได้รับอนุมัติโครงการฯ ในการประชุมคณะรัฐมนตรีอย่างเป็นทางการนอกสถานที่ จังหวัดสุรินทร์</u>

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	โดยได้จัดทำโครงการกำจัดขยะมูลฝอยครบวงจร ๓. <u>การจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์การจัดการขยะ</u> <u>แบบบูรณาการจังหวัดชลบุรี</u> (พ.ศ. ๒๕๔๙ - ๒๕๕๑) โดยมีเทศบาล นำร่องร่วมดำเนินการ ๕ แห่ง คือ เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลเมือง แสนสุข เทศบาลตำบลแหลมฉบัง เทศบาลตำบลเกาะสีชัง และ เทศบาลตำบลเจ้าพระยาสุรศักดิ์ จึงเทศบาลทั้ง ๕ แห่ง มีพื้นที่ทาง ทะเลต่อเนื่องกัน ติดกับนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง และท่าเรือ แหลมฉบัง เพื่อร่วมมือกันจัดทำยุทธศาสตร์การจัดการขยะมูลฝอย แบบบูรณาการ จังหวัดชลบุรี ภายใต้กลยุทธ์ การให้ข้อมูลข่าวสาร การ อนุรักษ์ การบรรเทาและปกป้องคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมร่วมกับเอกชน และ ทุกภาคส่วน
ด้านที่ ๔ ผลงานที่แสดงถึงการแก้ไขปัญห จากการบริหารงาน หรือปัญหาเฉพาะหน้าจน เป็นผลดีและได้รับการยอมรับโดยทั่วไป	๑. <u>การแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองการศึกษาและโรงเรียน</u> <u>เทศบาลเมืองสุรินทร์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๔</u> เทศบาลเมืองสุรินทร์ เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีประชาชน อาศัยอยู่จำนวนมาก นอกจากนี้ ยังมีนักท่องเที่ยว นักเรียน นักศึกษา ผู้ค้าขาย ผู้ใช้แรงงาน เข้าไปใช้บริการในเขตเทศบาลเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เทศบาลจำต้องมีหน่วยงานและพนักงานเทศบาล พนักงาน จ้าง และพนักงานครูเทศบาล เพื่อบริการประชาชนในด้านต่างๆ ให้ เพียงพอ เช่น กองการศึกษา กองช่าง กองคลัง กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น และมีโรงเรียนเทศบาล ๓ โรงเรียน ต่อมาได้เกิด ปัญหาอุปสรรคต่างๆ และได้ร่วมแก้ไขปัญห เช่น การแก้ไขปัญหา กรณีไม่สามารถพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลได้ ในรอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เนื่องจากเม็ดเงินวงเงิน ๖% ไม่พอจ่าย ให้ทุกคนในการพิจารณาปกติ ๐.๕ ขั้น สาเหตุมาจากการปรับ เงินเดือนพนักงานครูเทศบาลก่อน ๑ เมษายน ๒๕๕๔ คณะรัฐมนตรีมี มติให้ปรับเงินเดือนพนักงานครูทั่วประเทศขึ้น ๘% และปรับอัตรา เงินเดือนพนักงานครูเทศบาลในรอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ อีก ๕% จึงได้ จัดการประชุมเพื่อพิจารณาร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว และสรุปได้ว่า จะต้องมีพนักงานครูเทศบาลเสียสละไม่รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน หลายคน แต่ยังมีปัญหาดามมาว่าจะชดเชยขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ เสียสละอย่างไร และจะบันทึกในทะเบียนประวัติว่าไม่ได้รับการเลื่อน ขั้นเพราะเหตุใด จึงได้เสนอความเห็น ว่า ควรชดเชยผู้เสียสละขึ้น เงินเดือน ๐.๕ ขั้น เป็น ๑ ขั้น ในรอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต่อไป และควรจัดทำประกาศเกียรติคุณผู้เสียสละดังกล่าว และจะ บันทึกในทะเบียนประวัติว่าไม่ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะเหตุใด และได้มีผู้เสียสละขึ้นเงินเดือนตามเงื่อนไขที่ผู้ขอประเมินเสนอ จำนวน ๙ ราย โดยการแก้ไขปัญหาดังกล่าวตามที่ดำเนินการไปแล้ว นั้น ประสบความสำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	๒. การแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนของราษฎรจากสถานที่ทิ้งขยะของเทศบาลเมืองสุรินทร์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๑ ได้มีประชาชนตำบลสระแสง ชุมชุมเรียกร้องกรณีได้รับผลกระทบจากภาวะมลพิษและสิ่งแวดล้อมจากสถานที่ทิ้งขยะของเทศบาลเมืองสุรินทร์ และปิดทางเข้า-ออก ที่ทิ้งขยะของเทศบาล นายกเทศมนตรีเมืองสุรินทร์จึงได้จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนดังกล่าว โดยขยะที่เทศบาลเมืองสุรินทร์จัดเก็บทุกวันได้นำไปทิ้งที่สถานที่จัดเก็บขยะของเทศบาลเมืองสุรินทร์เป็นการชั่วคราว โดยประสานงานกับเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ต่อมาได้รับการร้องเรียนจากประชาชนบุรีรัมย์อีก จึงได้ติดต่อเขาขยะในทิ้งที่สถานที่กำจัดขยะของเทศบาลนครราชสีมา ต่อมาเมื่อปี ๒๕๕๕ ได้มีการจัดประชุมคณะรัฐมนตรีอย่างเป็นทางการนอกสถานที่ฯ จึงได้มีมติอนุมัติโครงการฟื้นฟูสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองสุรินทร์ เป็นเงิน ๖๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท และได้ดำเนินการต่อมาจนถึงปัจจุบัน

๓. เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ (เทียบเท่าระดับ ๑๐) โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบผลการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งบริหารที่เกียรตินายการในบึงประมาณ ๒๕๕๗ ให้สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ ราย นายเจริญ ช่วงชิด ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก ซึ่งมีผลงานดีเด่นและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด โดยมีรายละเอียดดังนี้

นายเจริญ ช่วงชิด ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ
โรงเรียนเทศบาลสวนสนุก เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๑) พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร	๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๗ ปี	๒) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ (เทียบเท่าระดับ ๙) ตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๔๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ (รวม ๑๐ ปี ๒๙ วัน) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓) เกียรตินายการในบึงประมาณ ๒๕๕๗	๓) เกิดเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๖ (เกียรตินายการ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔) มีความประพฤติดีไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๔) ก.ท.จ. ขอนแก่น มีมติรับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๕) มีผลงาน ๕ ด้านใน ๘ ด้าน	๕) ผู้ขอรับการประเมินได้เสนอผลงาน จำนวน ๖ ด้าน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๖) ความเห็นของ ก.ท.จ.	๖) ก.ท.จ. ขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ และผลงานของนายเจริญ ช่วงชิด ในการประเมินเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๗) คณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานไม่น้อยกว่า ๕ คน	๗) ก.ท.จ. ขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการฯ จำนวน ๗ คน ได้แก่ ๑. นายคึกษา อ้อพรม ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานคณะกรรมการ (อดีตผู้อำนวยการจังหวัดขอนแก่น) ๒. นายพรรัตน์ จารยไพฑูริ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นอนุกรรมการ (ผู้อำนวยการโรงเรียนขามแก่นนครของ สพม.) ๓. นายทวี อันปัญญา ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นอนุกรรมการ (อดีตผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ทน.ขอนแก่น) ๔. นายธีระศักดิ์ ทัตยาพันธุ์ เป็นอนุกรรมการ นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น ๕. ห้องดินจังหวัดขอนแก่น เป็นอนุกรรมการ ๖. หัวหน้ากลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ส่วนท้องถิ่น ๗. นายอารมณ์ แหวะสอน นสอ.ชก. สดจ.ขอนแก่น ผู้ช่วยเลขานุการ - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
ผลงานด้านที่ ๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจเทศบาลจนสำเร็จดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดผลดีต่อทางราชการและสังคม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้	เส้นทางสายรุ่ง สร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการโดยการกำหนดเส้นทางและแหล่งเรียนรู้ เพื่อนำนักเรียนแต่ละสายชั้น ทั้งระดับชั้นอนุบาล ระดับชั้นประถมศึกษา และระดับชั้นมัธยมศึกษา เดินทางไปศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ โดยกำหนดไว้ว่านักเรียนทุกคน ทุกระดับชั้น ต้องได้เดินทางไปศึกษาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ อย่างน้อยภาคเรียนละ ๑ ครั้ง เพื่อส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้นอกห้องเรียน
ผลงานด้านที่ ๒ ผลงานที่เกิดจากการได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ	๑. หลักการประเมินแผนและโครงการ ๒. การควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศ ดำเนินการโดยการจัดอบรมให้ครูเพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ด้านการประเมินแผนงาน/โครงการ และความรู้เกี่ยวกับการควบคุม กำกับ ติดตามและนิเทศ ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง ครั้งละ ๑ วัน เพื่อร่วมกันสรุปแนวทางและทำการประเมินแผนงาน/โครงการต่างๆ และเตรียมความพร้อมรับการประเมินคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกให้แล้วเสร็จสมบูรณ์และถูกต้อง ๓. การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก ดำเนินการศึกษาวิจัย พนักงานครู พนักงานจ้าง และครูอัตราจ้าง ที่

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
ผลงานด้านที่ ๕ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น	ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก นักเรียนและผู้ปกครองของโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก จำนวน ๒๕๐ คน เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก เพื่อจะได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ๑. หลักการบริหารโรงเรียน ๒. การบริหารแบบ BSC มีผลการบริหารสู่ประสิทธิภาพ ดำเนินการศึกษาค้นคว้าข้อมูลความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารโรงเรียน และการบริหารแบบ BSC เน้นเรื่อง สุขภาพและความสำคัญ และทำเป็นรูปเล่มวิทยานิพนธ์ แล้วได้ขอทุกคณะที่ทางโรงเรียนได้ โดยมอบให้ทุกสายชั้น และ ๑ เล่ม และได้ส่งมอบโรงเรียน จำนวน ๑๐ เล่ม พร้อมทั้งเผยแพร่ทุกโรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครขอนแก่นโรงเรียนละ ๑ เล่ม ๓. การพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อประเมินความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๕ ด้าน ได้แก่ แนวทางในการเป็นผู้นำ การบริหารจัดการ วิสัยทัศน์และการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ เงื่อนไขเชิงโครงสร้าง และสร้างสัมพันธภาพกับชุมชน ทำให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการบริหาร การจัดการ และส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาและการสนับสนุนการศึกษาของโรงเรียนเทศบาลสวนสนุก
ผลงานด้านที่ ๖ ผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีคุณความดีปรากฏชัดเจนสามารถนำไปเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนถือปฏิบัติได้	รายงานโครงการดักบาตรเติมบุญระหว่างพรรษา ดำเนินการจัดกิจกรรมดักบาตรเติมบุญระหว่างพรรษา ทุกวันพุธ มีการอบรมธรรมะ หลังจากพิธีดักบาตรเสร็จ เป็นการบำรุงรักษา ส่งเสริมและอนุรักษ์ สถาบันศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสัมพันธอันดีระหว่างบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน
ผลงานด้านที่ ๗ ผลงานที่แสดงถึงการประสานงานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่น และองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ	การประสานงานกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เป็นการประสานความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน บ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน เพื่อประสานและเสริมสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันในการทำงาน มีระบบการสื่อสารที่ดี มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีระบบความสัมพันธ์ที่ดี รูปแบบและวิธีการประสานงาน เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง
ผลงานด้านที่ ๘ ผลงานที่แสดงถึงการแก้ไขปัญหามาจากการบริหารงานหรือปัญหาเฉพาะหน้าจนเป็นผลดีและได้รับการยอมรับโดยทั่วไป	๑. แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ๒. รายงานแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาสามปี ๓. รายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ดำเนินการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ทางจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา โอกาสและอุปสรรคของ ผู้เรียน ครู และผู้บริหาร เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

๔. เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๑๐ (นักบริหารการศึกษา ระดับ ๑๐) โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. กาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบผลการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานของพนักงานเทศบาลตำแหน่ง บริหารที่เกียณอายุราชการในปิงบประมาณ ๒๕๕๗ ให้สูงขึ้น ๑ ระดับเป็นกรณีพิเศษ ราย นายวิเชียร สมภาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๐๑๐๙-๐๐๑ ซึ่งมี ผลงานดีเด่นและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท. กำหนด โดยมี รายละเอียด ดังนี้

นายวิเชียร สมภาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๑) พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร	๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๗ ปี	๒) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) ตั้งแต่วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๔๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ (รวม ๙ ปี ๙ เดือน) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓) เกียณอายุราชการในปิงบประมาณ ๒๕๕๗	๓) เกิดเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๔๗ (เกียณอายุ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔) มีความประพฤติดีไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๔) ก.ท.จ. กาฬสินธุ์ มีมติรับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๕) มีผลงาน ๕ ด้านใน ๘ ด้าน	๕) ผู้ขอรับการประเมินได้เสนอผลงาน จำนวน ๕ ด้าน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๖) ความเห็นของ ก.ท.จ.	๖) ก.ท.จ. กาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ และผลงานของ นายวิเชียร สมภาร ในการประเมินเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๗) คณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานไม่น้อยกว่า ๕ คน	๗) ก.ท.จ. กาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการฯ จำนวน ๕ คน ได้แก่ ๑. นายเผ่าพงศ์ เข้าวพานิช ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการ (อดีตปลัดเทศบาล ระดับ ๙) ๒. นายเผด็จม ไซติมณี กรรมการ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดกาฬสินธุ์ (ระดับ ๙) ๓. ดร.ชนาธิป สำเริง กรรมการ รอง ผอ.สพป.กาฬสินธุ์ เขต ๑ ๔. นางอุบลรัตน์ เปี้ยจำปา กรรมการ รองปลัดเทศบาล ระดับ ๙ เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ ๕. นายฉลอง ขวาร์เลิศ กรรมการ/เลขานุการ ปลัดเทศบาล ระดับ ๙ เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
ผลงานด้านที่ ๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจเทศบาลจนสำเร็จดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดผลดีต่อทางราชการและสังคม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้	การบริหารการศึกษาอย่างมืออาชีพ มีการพัฒนาทางการศึกษา ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ การจัดการศึกษาที่ตอบสนองนโยบายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น อนุรักษ์ศิลปะพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน ทำให้โรงเรียนในสังกัดมีความเหมาะสมที่สละสลวย เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัย และผ่านการประเมินของ สมศ. รอบสามทุกโรงเรียน โรงเรียนมีผลงานเป็นที่ยอมรับและได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง นักเรียนมีความรู้ความสามารถ สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนทั้งด้านวิชาการและด้านกีฬา มีสถานที่แข่งขันกีฬา ออกกำลังกาย สำหรับเด็กและเยาวชนทั้งหมู่บ้าน เขตตำบล
ผลงานด้านที่ ๒ ผลงานที่เกิดจากการได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ	โครงการพ่อแม่คนที่ ๒ ดำเนินการโดยให้ครูดูแลนักเรียนในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน พบปะนักเรียนอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ ออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ ๑ ครั้ง คัดเลือกนักเรียนเข้ารับทุนการศึกษา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ที่ถูกต้องสมบูรณ์ มาเป็นข้อมูลในการวางแผนการศึกษาและแก้ไขปัญหาของนักเรียน ทำให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันยิ่งขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาของนักเรียนได้รวดเร็ว ถูกต้อง
ผลงานด้านที่ ๕ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นพิเศษและทาง ราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น	คู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล จัดทำคู่มือประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โดยพนักงานครูเทศบาลทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดสร้างเครื่องมือ ที่มีตัวชี้วัดการประเมินที่ชัดเจน เพื่อให้มีเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน
ผลงานด้านที่ ๖ ผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีคุณความดีปรากฏชัดเจนสามารถนำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนถือปฏิบัติได้	ทำดี ย่อมได้ดี เป็นผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบ มีความแม่นยำชัดเจนในกฎระเบียบหรือแนวทางปฏิบัติงาน การครองตน ประพฤติตัว โดยยึดมั่นในวิชาชีพ ภูมิลำเนา แต่งกายอย่างเหมาะสม มีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานและครอบครัว ให้ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น พัฒนาตนเองทั้งการศึกษาอบรม และศึกษาค้นคว้าให้เป็นผู้ที่ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้ได้รับรางวัล ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาดีเด่น รางวัลครูสุจริต รางวัลผู้บริหารดีเด่นด้านการส่งเสริมพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน ฯลฯ
ผลงานด้านที่ ๗ ผลงานที่แสดงถึงการประสานงานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่น และองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ	โครงการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น กลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเจ้าภาพดำเนินงานโครงการส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษา ตลอดชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น ของ อปท. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้เกิดความตระหนักให้กับผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาท้องถิ่นโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและเพื่อให้โรงเรียนมีกรอบแผนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น โดยประสานกับหน่วยงาน บุคคล เพื่อจัดทำโครงการดังกล่าวให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ทำให้มีกรอบแผนการจัดการศึกษา

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
	ตลอดชีวิต มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านอาชีพท้องถิ่น ของ อบท. กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๕ เทศบาลนครนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๑๐ (นักบริหารการศึกษา ระดับ ๑๐) โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. นครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบผลการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานของพนักงานเทศบาล ตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการในปิงบประมาณ ๒๕๕๗ ให้สูงขึ้น ๑ ระดับเป็นกรณีพิเศษ ราย นางจิรวรรณ ดวงแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) เลขที่ตำแหน่ง ๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑ ซึ่งมีเอกสารได้คะแนนและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ท. กำหนด โดยมีรายละเอียดดังนี้

นางจิรวรรณ ดวงแก้ว ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)
สังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
๑) พนักงานเทศบาลสายงานบริหาร	๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๒) ดำรงตำแหน่งปัจจุบันไม่น้อยกว่า ๗ ปี	๒) ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๔๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ (รวม ๙ ปี ๖ เดือน) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๓) เกษียณอายุราชการในปิงบประมาณ ๒๕๕๗	๓) เกิดเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๔๙๖ (เกษียณอายุ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๔) มีความประพฤติดีไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย	๔) ก.ท.จ. นครสวรรค์ มีมติรับรองว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีและไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๕) มีผลงาน ๕ ด้านใน ๘ ด้าน	๕) ผู้ขอรับการประเมินได้เสนอผลงาน จำนวน ๖ ด้าน - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๖) ความเห็นของ ก.ท.จ.	๖) ก.ท.จ. นครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ และผลงานของนายวิเชียร สมภาร ในการประเมินเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
๗) คณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานไม่น้อยกว่า ๕ คน	๗) ก.ท.จ. นครสวรรค์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวน ๖ คน ได้แก่ ๑. นายประเสริฐ เจียณีวัตต์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานอนุกรรมการ (อดีตปลัดจังหวัดนครสวรรค์) ๒. นายฐานุพงศ์ เจริญสุริยมัย อนุกรรมการ ปลัดจังหวัดนครสวรรค์ ๓. นายชัยพลศิลป์ ประเสริฐศรี อนุกรรมการ หัวหน้าสำนักงานจังหวัดนครสวรรค์ (ระดับ ๙)

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
ผลงานด้านที่ ๑ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจเทศบาลจนสำเร็จดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันเกิดผลดีต่อทางราชการและสังคม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้	๔. นายสมเจตน์ มีแสงพราว อนุกรรมการ คลังจังหวัดนครสวรรค์ (ระดับ ๔) ๕. นายขจร เปรมจิตต์ อนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. นครสวรรค์ (อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนของ สพฐ.) ๕. นายธนา ยันตรโกวิท อนุกรรมการ/เลขานุการ ท้องถิ่นจังหวัดนครสวรรค์ (ระดับ ๔) - ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร นครสวรรค์ ผู้ความเป็นเลิศ ดำเนินการโดยใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การใช้ กระบวนการ PDCA การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ นำมาบูรณาการ ภายใต้การกำกับดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด ตลอดจนกำกับติดตาม นิเทศ อย่างเป็นระบบ มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง มี ความก้าวหน้า ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดีขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม ได้รับการประเมินผ่านจาก สมศ. ในระดับดี-ดี มาก ได้รับรางวัลทั้งระดับเทศบาล ระดับเขต ระดับประเทศ
ผลงานด้านที่ ๒ ผลงานที่เกิดจากการได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ	การดำเนินงานโรงเรียน SBMLD โรงเรียนเทศบาลวัดพรหมจริยาวาส (โรงเรียนเทศบาล ๓) มีจุดประสงค์เพื่อให้นักเรียนของโรงเรียนเทศบาล ๓ ใช้ชีวิตตาม แนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีคณะกรรมการ สถานศึกษาให้ความร่วมมือ ผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง สถานประกอบการ ในชุมชนต่างมีส่วนร่วม ส่งผลให้นักเรียนมีทักษะอาชีพในการทำอาชีพเสริม สวย ทหารายได้ระหว่างเรียน มีความสามารถในการแสดงกลองยาว ให้ นักเรียนมีรายได้มาช่วยเหลือตนเองและครอบครัว เป็นการสร้างชื่อเสียง ให้แก่โรงเรียน
ผลงานด้านที่ ๓ ผลงานที่เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาชุมชน สถาบันครอบครัว จนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา ระบบราชการ	การพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบมีส่วนร่วม สานสัมพันธ์ บ้าน วัด โรงเรียน (โรงเรียนเทศบาล ๔) เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเทศบาลด้านการจัดการเรียนการสอน ด้าน กิจการนักเรียน และด้านสัมพันธ์ชุมชน ให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและศรัทธา ของผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรต่าง ๆ โดยใช้รูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วน ร่วม ร่วมวางแผน กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ เสนอแนะ เปิดโอกาสให้ ผู้ปกครองและชุมชน สถานประกอบการในชุมชน เข้ามามีบทบาทในการจัด การศึกษามากขึ้น ทำให้โรงเรียนมีคุณภาพทั้งทางด้านการจัดการเรียนการ สอน การจัดกิจกรรม นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น จนได้รับการ ประเมินผ่านในระดับดี และดีมาก จาก สมศ. โรงเรียนได้รับความไว้วางใจ และมีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี

เงื่อนไข	ผลการตรวจสอบ
ผลงานด้านที่ ๕ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น	การพัฒนาหลักสูตรอาชีพ เพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อจัดการศึกษาค้นคว้าอาชีพที่หลากหลายให้นักเรียน สามารถนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง ครอบครัว ได้ โดยใช้รูปแบบกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยเน้นการพิจารณาถึงบริบทและความรู้ความสามารถ ความถนัดของนักเรียนในแต่ละโรงเรียน และพิจารณาความต้องการของตลาดอาชีพ ทำให้นักเรียนแต่ละโรงเรียน มีทักษะความรู้อาชีพตามหลักสูตร สามารถสร้างผลงานนำเสนอในโครงการแสดงผลงานทางวิชาการต่าง ๆ โดยมีรางวัลเกียรติยศต่าง ๆ รองรับอย่างมากมาย
ผลงานด้านที่ ๖ ผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีคุณความดีปรากฏชัดเจนสามารถนำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนถือปฏิบัติได้	การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้ยึดมั่นในคุณงามความดี มีอยู่ในหลักเบญจศีล เบญจธรรม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความซื่อสัตย์ มีเมตตากรุณา ใช้วาจาสุภาพกับผู้ได้บังคับบัญชา ใช้หลักการทำงานที่เน้นความรับผิดชอบ ใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารงานอย่างมีขั้นตอน ทำให้ได้รับรางวัลผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาดีเด่น รางวัลผู้บริหารการศึกษาดีเด่น รางวัลครูสุจริตี ฯลฯ
ผลงานด้านที่ ๗ ผลงานที่แสดงถึงการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ส่วนกลาง ภูมิภาค ท้องถิ่น และองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ	โครงการพัฒนาเครือข่ายวิชาการ กลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่น ๑๗,๑๘ เพื่อสร้างเครือข่ายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของ อปท. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำปรึกษาหารือ ถึงแนวทางในการพัฒนา โดยใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมทั้งจากผู้บริหารระดับสูง จนถึงครูผู้ปฏิบัติ ใช้หลักการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการสื่อสารที่ชัดเจน เน้นการกำกับติดตามหรือการนิเทศที่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดเครือข่ายทางวิชาการที่สมบูรณ์ เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดรูปแบบการบริหารงานวิชาการ

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการเป็นระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ ฉบับลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

ฯลฯ

ข้อ ๔ คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น

- ๑) ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง
- ๒) ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี ไม่รวมวันพักร้อน
- ๓) เป็นผู้ที่เกษียณอายุราชการในบั้นปลายประมาณที่ยื่นประเมินขอเลื่อนระดับ
- ๔) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้อื่น

ได้และไม่เคยถูกกล่าวหาว่ามีความผิดอาญา หรือไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษจำคุก

ข้อ ๕ การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ มีเงื่อนไข ดังนี้

๕.๑ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้เสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่จะขอเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ๑ ระดับ พร้อมชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีคุณสมบัติและผลงานดีเด่นเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อพิจารณาเห็นชอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งผู้นั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีเงื่อนไขว่าเป็นการกำหนดตำแหน่งเฉพาะราย เมื่อตำแหน่งว่างให้ปรับตำแหน่งดังกล่าวเป็นระดับเดิม

๕.๒ ให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อ ๔ จัดทำผลงานดีเด่นซึ่งเป็นที่ยอมรับในความสามารถและความสำเร็จของผลงาน หรือได้รับรางวัล คำชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณจากสถาบันองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน จาก ๘ ด้าน ดังนี้

๑) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของเทศบาลจนสำเร็จดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันเกิดผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๒) ผลงานที่เกิดจากได้รับมอบหมายตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา ในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ

๓) ผลงานที่เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาชุมชน สถาบันครอบครัว จนมีผลงานเป็นที่ยอมรับ ได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษา สถาบันศาสนาหรือสถาบันระบบราชการ

๔) ผลงานจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีสถานการณ์ดราม่า เสี่ยงอันตราย หรือในพื้นที่ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

๕) ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์แก่ทางราชการเป็นพิเศษและทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๖) ผลงานที่แสดงว่าเป็นผู้ครองตนประพฤติตัวจนมีความดีปรากฏชัดเจนสามารถนำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนถือปฏิบัติได้

๗) ผลงานที่แสดงถึงการประสานกับหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคส่วนท้องถิ่นและองค์กรเอกชน จนเป็นที่ยอมรับ

๘) ผลงานที่แสดงถึงการแก้ไขปัญหาจากการบริหารงานหรือปัญหาเฉพาะหน้าจนเป็นผลดีและได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

๕.๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงาน จำนวน ไม่น้อยกว่า ๕ คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลคัดเลือก หรือผู้ที่มีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ที่เกษียณอายุราชการเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองผลงานพร้อมความเห็นเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ให้ความเห็นชอบ

๕.๔ การเลื่อนระดับให้สูงขึ้นได้ ๑ ระดับ มีผล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ของปี

ขอประเมิน

๕.๕ กรณีผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับสูงสุดของสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นให้เลื่อนสูงขึ้นได้อีก ๑ ระดับ แต่ไม่เกินระดับ ๑๐ สำหรับตำแหน่งระดับ ๑๐ ให้ส่งเรื่องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เห็นชอบก่อน

ข้อ ๖ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ซึ่งดำรงตำแหน่งตามระบบวิทยฐานะให้เลื่อนสูงขึ้นได้ ๑ วิทยฐานะ สำหรับวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษให้ส่งเรื่องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เห็นชอบก่อน ทั้งนี้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้ถือปฏิบัติตาม ข้อ ๔ ข้อ ๕ โดยอนุโลม

๖ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๐ ลงวันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๕๗ เรื่อง ดักซ้อมแนวทางการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาล ตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ เป็นระดับให้สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ โดย ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาซักซ้อมแนวทางการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ โดยมีมติกำหนดปฏิทินขึ้นชั้นตอนและแนวทางการขอความเห็นชอบ ก.ท. เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับ ๑๐ กรณีเกษียณอายุราชการ แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓๐ กันยายน และแจ้งเวียนให้เทศบาลถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนี้

๑) จังหวัดเทศบาลที่มีผู้ดำรงตำแหน่งบริหารที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และประสงค์ขอคัดเลือกดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ ให้ยื่นเรื่องขอรับการประเมินเสนอ ก.ท.จ. เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาเห็นชอบแล้วให้จัดส่งเรื่องและผลงาน จำนวน ๓ เล่ม ตลอดจนบทความผลงาน จำนวน ๑๕ ชุด ให้สำนักงาน ก.ท. ภายในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยผลงานที่เสนอต้องเป็นผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความชำนาญการและความเชี่ยวชาญของผู้ขอประเมินที่โดดเด่นที่สุด และเป็นผลงานที่มีการนำทฤษฎีหรือหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวกับสาขาวิชาชีพของตำแหน่งที่ขอประเมิน อันเป็นที่ยอมรับจากนักวิชาการในด้านนั้น มาประยุกต์ใช้ และต้องแสดงให้เห็นถึงผลสัมฤทธิ์และผู้ได้รับประโยชน์จากผลงานดังกล่าว

๒) การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ทางการบริหารตรงลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน และหากเป็นข้าราชการต้องมีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ที่เกษียณอายุราชการ

ปฏิทินการขอความเห็นชอบการเลื่อนระดับ ๑๐ กรณีเกษียณอายุราชการ	
๑ เมษายน - ๓๐ เมษายน	- เทศบาลสำรวจข้อมูลผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในการขอเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณีเกษียณอายุราชการ เสนอนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อพิจารณา เสนอ ก.ท.จ. เพื่อปรับปรุงระดับตำแหน่งเป็นระดับ ๑๐ เป็นการเฉพาะราย - เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการปรับปรุงระดับตำแหน่งเป็นระดับ ๑๐ เมื่อ ก.ท.จ. เห็นชอบแล้ว ให้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ คน - การแต่งตั้งคณะกรรมการให้พิจารณาถึงความรู้ ความชำนาญงาน ประสบการณ์ ทางการบริหารตรงตามลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน และหากเป็นพนักงานต้องมีระดับไม่ต่ำกว่าผู้ที่เกษียณอายุราชการ ให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อและ ก.ท.จ. เห็นชอบให้ปรับปรุงระดับตำแหน่งเป็นระดับ ๑๐ แล้ว จัดทำผลงานดีเด่นไม่น้อยกว่า ๕ ด้านใน ๘ ด้าน ทั้งนี้ ผลงานต้องแสดงถึงผลสัมฤทธิ์ซึ่งระบุถึงผู้ได้รับผลประโยชน์ จำนวนงบประมาณ หรือประโยชน์ที่ได้รับอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสามารถใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลดี

ปฏิทินการขอความเห็นชอบการเลื่อนระดับ ๑๐ กรณีเกษียณอายุราชการ	
	เทศบาลเสนอผลงานของผู้ขอประเมินให้คณะกรรมการตรวจสอบ ภายใน ๓ วัน นับแต่ได้รับเอกสาร
๑ พฤษภาคม - ๑๖ มิถุนายน	คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติและประเมินความเหมาะสมของผลงาน พร้อมรายงานความเห็นต่อ ก.ท.จ.
๑๗ มิถุนายน - ๓๐ มิถุนายน	ก.ท.จ. พิจารณาผลการประเมิน หากไม่เห็นชอบให้แจ้งมติให้ผู้รับการประเมินทราบ แต่หาเห็นชอบให้ ก.ท.จ. รายงานความเห็นเพื่อเสนอ ก.ท. พิจารณา
๑ กรกฎาคม - ๑๐ สิงหาคม	- อ.ก.ท. กำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ ตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของการเสนอ ก.ท. ให้ ก.ท. เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ ผู้ขอประเมินมาชี้แจงผลสำเร็จการปฏิบัติงานได้ราชการต่อ อ.ก.ท. กำหนดตำแหน่ง ระดับ ๑๐
๑๑ สิงหาคม - ๒๐ กันยายน	ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบการขอกำหนดตำแหน่งระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ
๒๑ กันยายน - ๒๘ กันยายน	ฝ่ายเลขานุการแจ้งมติ ก.ท. เพื่อให้เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ขอประเมินดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ
๒๙ กันยายน - ๓๐ กันยายน	- เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ เป็นการเฉพาะราย โดยระบุ มติ ก.ท.จ. ครั้งที่เห็นชอบการปรับปรุงระดับตำแหน่งและครั้งที่เห็นชอบผลงาน รวมทั้ง มติ ก.ท. ที่เห็นชอบให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑๐ กรณีพิเศษ - เทศบาลส่งเรื่องเพื่อขอรับบำเหน็จบำนาญหรือขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (ถ้ามี)

๓.๖ ทาหรือการนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งกรณีนายประพันธ์ พลแพงขวา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี เพื่อคัดเลือกเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ(เกษียณอายุราชการ)

ต้นเรื่อง

จังหวัดอุดรธานี ทาหรือคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ) กรณีนายประพันธ์ พลแพงขวา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี เดิมเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ จะสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมดังกล่าวมานับรวมเป็นคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๑๐ (นักบริหารการศึกษา ๑๐) เป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ) ได้หรือไม่ ทั้งนี้ นายประพันธ์ พลแพงขวา ได้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับ ๙ หรือเทียบเท่า ดังนี้

ที่	วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	สังกัด
๑	๑ ก.ย. ๒๕๔๗ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๕ รวมระยะเวลา ๖ ปี ๖ เดือน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือน อันดับ คศ. ๔	โรงเรียนเทศบาล ๓ บ้านเวลา เทศบาลนครอุดรธานี
๒	๑ เม.ย. ๒๕๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗ (วันเกษียณอายุราชการ) รวมระยะเวลา ๒ ปี ๕ เดือน	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)	เทศบาลนครอุดรธานี

ข้อเท็จจริง

๑. อ.ก.ท.ด้านโครงสร้างฯ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ ได้มีมติให้ฝ่ายเลขานุการเปรียบเทียบหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติของสองตำแหน่งดังกล่าวเพื่อนับระยะเวลาเกือบลูกกันแล้วนำเสนอ อ.ก.ท.ด้านโครงสร้างฯ ในการประชุมครั้งต่อไป

๒. ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ ระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) กับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ (เทียบเท่าระดับ ๙) ดังนี้

ลักษณะงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ	ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
ลักษณะงาน	๑. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการของ เทศบาล และหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐ กำหนด ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มี ความสามารถพิเศษ โดยรับผิดชอบการ วางแผนการศึกษา การรวบรวมสถิติข้อมูล ทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การ ประเมินผลและการประกันคุณภาพ การศึกษา งานโรงเรียน การฝึกอบรม บุคลากร การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้และ เครือข่ายทางการศึกษา ตลอดจนการ กำหนดนโยบายและแผนงานโครงการให้ สอดคล้องกับนโยบายและ	๑. บังคับบัญชาพนักงานครูและบุคลากรใน สถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา ๒. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและ จัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ๓. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา การ นิเทศและการวัดผลประเมินผล ๔. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุก กลุ่ม เป้าหมายทั้งในระบบ นอกระบบและ ตามอัธยาศัย ๕. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา ๖. บริหารงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน

ลักษณะงาน ๒. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนางานด้านวิชาการ การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและประสานงาน เครือข่ายข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมทำนุบำรุง ศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีต วัฒนธรรม ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจการโรงเรียนและนิเทศการ การฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุดประชาชน ที่ตั้งกิ่ง ๔. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคลากรในสำนักการศึกษา ประกอบด้วย การบรรจุแต่งตั้ง การกำหนดมาตรฐาน คุณภาพงาน การกำหนดเกณฑ์และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการ ทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ การจัด สวัสดิการแก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา การจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำรายงานประจำปี เป็นต้น ๕. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหาร งบประมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์เพื่อการ จัดตั้งหรือจัดสรรงบประมาณสำหรับ สถานศึกษา รวมทั้งตรวจติดตามการใช้จ่าย งบประมาณของสถานศึกษา ๖. ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน ทำ หน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน การ พิจารณาอัตราค่าจ้างและงบประมาณของ หน่วยงานที่รับผิดชอบ ประสานการวางแผน การมอบหมายงาน การวินิจฉัย สั่งการ การ กำกับ ควบคุม ตรวจสอบ และแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ๗. ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๗. วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ๘. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของ พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๙. ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานครูและ บุคลากรในสถานศึกษา ให้มีการพัฒนาและ ฝึกอบรม ๑๐. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและ ท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน ๑๑. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา ๑๒. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๑๓. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการ ทั่วไป ๑๔. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย	๗. วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ๘. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของ พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๙. ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานครูและ บุคลากรในสถานศึกษา ให้มีการพัฒนาและ ฝึกอบรม ๑๐. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและ ท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน ๑๑. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา ๑๒. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๑๓. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการ ทั่วไป ๑๔. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย
หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานในฐานะ ผู้อำนวยความสะดวกแก่สำนักการศึกษาของเทศบาล โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการ จัด การศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการและ ระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพ	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับ บัญชาพนักงานครูและบุคลากรทางการ ศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของ สถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การ ควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงาน

	การศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และงบประมาณ การประสานระดมทรัพยากร การบริหารจัดการทั่วไป การประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่น การกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผล และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานส่งเสริมกีฬานันทนาการ งานส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยควบคุมหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
--	---	---

ข้อพิจารณา

ย.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เห็นว่ากรณีของนายประพันธ์ พลแพงขวา มีประเด็นที่ต้องพิจารณาดังนี้

๑. คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับเป็นกรณีพิเศษ (เกียติยศอายุราชการ)

ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกียติยศอายุราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ได้กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกฯ “ข้อ ๑ ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง ข้อ ๒ ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี” โดยเจตนารมณ์หมายถึง การเป็นพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งบริหารในตำแหน่งและระดับนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี นับถึงวันเกียติยศอายุราชการ ทั้งนี้ ในการกำหนดหลักเกณฑ์นี้ถือเป็นการสร้างระบบความก้าวหน้า สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เกียติยศอายุราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีนายประพันธ์ พลแพงขวา จึงต้องพิจารณาว่าเป็นพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งบริหารในตำแหน่งและระดับนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี นับถึงวันเกียติยศอายุราชการ หรือไม่ อย่างไร

กรณีดังกล่าว ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้เห็นชอบให้ปรับระบบการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย รับเงินเดือนในระดับ ๙ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔ และกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) รับเงินเดือนในระดับ ๙ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔ และ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้เห็นชอบให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานครูเทศบาลประเภทไม่สังกัดสถานศึกษา จากระบบวิทยฐานะมาใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง (พีซี) โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

ทั้งนี้ จึงถือได้ว่าตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญรับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔ เป็นตำแหน่งบริหารในระดับเดียวกันกับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

๒. การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มานับรวมเป็นระยะเวลาเกือกกัลกับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔)

จากเจตนารมณ์ของประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกียณอายุราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เกียณอายุราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีการดำรงตำแหน่งต่างสายงานในระดับเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะการขอเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณีเกียณอายุราชการเท่านั้น ซึ่งพิจารณาระยะเวลาเกือกกัลกันจากหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔) ประกอบกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ๔ ที่กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รวมแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี แล้วคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและเป็นผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔) และพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเปรียบเทียบกับระหว่างตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถานศึกษาจะปฏิบัติงานรับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เฉพาะในสถานศึกษาเท่านั้น สำหรับผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา จะมีลักษณะงานและรับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน และงบประมาณ การประสานระดมทรัพยากร การบริหารจัดการทั่วไป การประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่น การกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินผล และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานส่งเสริมกฬานันทนาการ งานส่งเสริมศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยควบคุมหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งหมดในภาพรวมของภารกิจจัดการศึกษาของเทศบาล ซึ่งลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถานศึกษา จะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ประมาณร้อยละ ๗๕ ดังนั้น จึงสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มานับรวมเป็นระยะเวลาเกือกกัลกับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔) เพื่อเป็นคุณสมบัติในการคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ (เกียณอายุราชการ) ได้ ๗๕ % สรุปได้ดังนี้

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔)	ระยะเวลาเกือกกัลสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
๒ ปี ๕ เดือน	๖ ปี ๖ เดือน
๑ เม.ย. ๒๕๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗ (วันเกียณอายุราชการ)	(๑ ก.ย. ๒๕๕๘ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๙) นับได้ร้อยละ ๕๐ คิดเป็น ๔ ปี ๔ เดือน ๑๕ วัน
รวมทั้งสิ้น ๒ ปี ๕ เดือน + ๔ ปี ๔ เดือน ๑๕ วัน = ๗ ปี ๒ เดือน ๑๕ วัน	

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๓.๖)

ข้อกำหนด

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑

ฯลฯ

ข้อ ๔ คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น

๑) ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง

๒) ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๓) เป็นผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑

๔) เป็นผู้มีความประพฤติดีตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้อื่นได้ และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้รับโทษจำคุก

ฯลฯ

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๐ ได้กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ไว้ดังนี้

๑. ตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

๑.๑ ประเภทพนักงานครูเทศบาล ได้แก่

๒) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑.๒ ประเภทบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

๒) สายงานบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

- นักบริหารการศึกษา ๖

- หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘/รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นัก

บริหารการศึกษา ๘)

- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล (เพิ่มเติม) ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ระดับ ๙) ดังนี้

ฯลฯ

๑) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘) หรือรองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘) และหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา คศ. ๓ หรือรองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา คศ. ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ

๓) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๙) ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๕ ได้กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) ไว้ดังนี้

๒.๒.๒๗ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔)

๑) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และ

๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด

๕. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๔-๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับระบบการบริหารงานบุคคลข้าราชการ/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย รับเงินเดือนในระดับ ๔ ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔ และกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔) รับเงินเดือนในระดับ ๔ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก การศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๔

๖. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๘ มีมติเห็นชอบให้ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานครูเทศบาล ประเภทไม่สังกัดสถานศึกษา จากระบบวิทยฐานะมาใช้ระบบ จำแนกตำแหน่ง (พีจี) โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนัก การศึกษาเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๔ (นักบริหาร การศึกษา ๔)

๗. ประกาศ ก.ท. เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๕. พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. (เดิม) ได้กำหนดไว้ เมื่อได้มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานใดขึ้นใหม่ตามที่ กำหนดตามข้อ ๑ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีชื่อตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและลักษณะ งานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งเดียวกันหรือมีลักษณะอย่างเดียวกันและเป็นตำแหน่งสายงานระดับเดียวกันกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมที่กำหนดไว้นั้น ให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่กำหนดใหม่นั้นด้วย และมีคุณสมบัติในการคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานดังกล่าวด้วย

๘. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

มาตรา ๕ กำหนดว่า คำสั่งทางปกครองหมายความว่า

(๑) การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้น ระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับ จดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎ

(๒) การอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

กล่าว

๙. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ พิจารณาการนับ ระยะเวลาคณบดีผู้มีสิทธิคัดเลือกการขอเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่ เกษียณอายุราชการ กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง โดยดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี ดังนั้น เมื่อคำนึงถึงเจตนารมณ์ในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ พนักงานที่เกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการ จึงมีมติ ดังนี้

๑. ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีการดำรงตำแหน่งต่างสายงานในระดับเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะการขอเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณีเกษียณอายุราชการเท่านั้น

๒. แนวทางการนับระยะเวลาถือฤกษ์การดำรงตำแหน่งเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณีเกษียณอายุราชการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ ให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ฉบับลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๑๕๕๑ ดังนี้

ตำแหน่ง	การนับระยะเวลาสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร
ผู้อำนวยการสำนัก ๙	นับถือฤกษ์ตำแหน่งปลัดเทศบาล ๙ ได้ ๕๐%
รองปลัดเทศบาล ๙	นับถือฤกษ์ตำแหน่งปลัดเทศบาล ๙ ได้ ๗๕%
ผู้อำนวยการกอง ๘	นับถือฤกษ์ตำแหน่งปลัดเทศบาล ๘ ได้ ๒๕%
รองปลัดเทศบาล ๘	นับถือฤกษ์ตำแหน่งปลัดเทศบาล ๘ ได้ ๕๐%

๓.๗ ทาหรือการนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งกรณีนางประคอง ฉายทองคำ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดเทศบาลตำบลจักราช เพื่อคัดเลือกเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ(เกษียณอายุราชการ)

ต้นเรื่อง

จังหวัดนครราชสีมา ทาหรือคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ) กรณีนางประคอง ฉายทองคำ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ สังกัดเทศบาลตำบลจักราช เดิมเคยดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓ จะสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเดิมดังกล่าวมานับรวมเป็นคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ (เทียบเท่ากับ ๔) เป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ) ได้หรือไม่ ทั้งนี้ นางประคอง ฉายทองคำ ได้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับ ๔ หรือเทียบเท่า ดังนี้

ที่	วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	สังกัด
๑	๑ ก.ย. ๒๕๔๗ - ๒๓ ธ.ค. ๒๕๔๗ รวมระยะเวลา ๓ เดือน ๒๓ วัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ ๘	เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๒	๒๔ ธ.ค. ๒๕๔๗ - ๓๑ ธ.ค. ๒๕๕๐ รวมระยะเวลา ๓ ปี ๗ วัน	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓	เทศบาลนครนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
๓	๑ ม.ค. ๒๕๕๑ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗ (วันเกษียณอายุราชการ) รวมระยะเวลา ๖ ปี ๙ เดือน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๓	เทศบาลตำบลจักราช จังหวัดนครราชสีมา

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้เปรียบเทียบลักษณะงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ ระหว่างตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ ๘ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ดังนี้

ลักษณะงาน/ หน้าที่ความ รับผิดชอบ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ ๘	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ การพิเศษ
ลักษณะงาน	ช่วยวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนด หน้าที่และวิธีดำเนินงานของ บุคลากรในสถานศึกษา ควบคุมดู และและติดตามผลการดำเนินงาน ด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอน และฝึกอบรม จัดทำระเบียบและ วัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักส ตร้า แผนการสอน โครงการสอน ทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ ช่วยจัด โปรแกรมการเรียน คู่มือ ประกอบการเรียนการสอน วัสดุ อุปกรณ์การศึกษา ช่วยจัดบริการ	ปฏิบัติหน้าที่รองจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา โดย ช่วยปฏิบัติราชการในเรื่อง ต่อไปนี้ ๑. บริหารกิจการของ สถานศึกษาให้เป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา ๒. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และรายงานผลการจัด การศึกษา ๓. จัดทำและพัฒนาหลักสูตร	๑. บังคับบัญชาพนักงานครูและ บุคลากรในสถานศึกษา มีอำนาจ หน้าที่บริหารกิจการของ สถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ๒. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมินและจัดทำรายงาน เกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา ๓. จัดทำและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาการจ้ดกระบวนการ

ลักษณะงาน/ หน้าที่ความ รับผิดชอบ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ ๘	สถานศึกษา การจัดการบริหาร รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ การพิเศษ
	แนะแนวห้องสมุดและสื่อทางการศึกษาให้สามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้ ช่วยจัดการศึกษาอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ช่วยควบคุมดูแลงานธุรการหรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่ การเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ ทะเบียน และเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ ช่วยควบคุมดูแล บัญชีรายรับรายจ่าย ติดตาม ให้คำปรึกษาและนิเทศครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษา ตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่นให้สามารถปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องครบถ้วน ช่วยดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่ของนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น ช่วยจัดกิจกรรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล ช่วยการวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูล และช่วยจัดทำสถิติต่าง ๆ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้เผยแพร่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าสถานศึกษา เมื่อหัวหน้าสถานศึกษาไม่อยู่ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง และปฏิบัติการสอนและอบรมวิชาสามัญหรือวิชาชีพในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งหรือหลายวิชาแก่นักเรียนนักศึกษาหรือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	เรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผล ประเมินผล ๔. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ๕. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา ๖. การบริหารการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่น ๗. วางแผนบริหารงานบุคคล การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการ ๘. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๙. ส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๑๐. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ๑๑. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา ๑๒. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๑๓. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	เรียนรู้ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล ๔. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ๕. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา ๖. บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ๗. วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และร้องทุกข์ ๘. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ๙. ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๑๐. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน ๑๑. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา ๑๒. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๑๓. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป ๑๔. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงาน/ หน้าที่ความ รับผิดชอบ	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ ๘	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญ การพิเศษ
หน้าที่ความ รับผิดชอบ	ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้า สถานศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งมี หน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและ คุณภาพของงานสูงมาก และ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับ มอบหมาย	ปฏิบัติหน้าที่รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา โดยปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา ใน การช่วยบริหารกิจการของ สถานศึกษา การวางแผนการ ปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ ระบบงาน การ บริหารงานบุคคล การ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์ กับชุมชน และงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย	ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ สถานศึกษา บังคับบัญชาพนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา บริหารกิจการของ สถานศึกษา การวางแผนการ ปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงาน วิชาการ ระบบงาน การ บริหารงานบุคคล การบริหารงาน ทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว
มีความเห็นดังนี้

๑. คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับเป็นกรณีพิเศษ
(เกษียณอายุราชการ)

ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงาน
เทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ได้กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิ
คัดเลือกฯ “ข้อ ๑ ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง ข้อ ๒ ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน
มาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี” โดยเจตนารมณ์หมายถึง การเป็นพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งบริหารในตำแหน่งและ
ระดับนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี นับถึงวันเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ ในการกำหนดหลักเกณฑ์นี้ถือเป็นการสร้าง
ระบบความก้าวหน้า สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีนาย
ประพันธ์ พลแพงขาว จึงต้องพิจารณาว่าเป็นพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งบริหารในตำแหน่งและระดับนั้นมาแล้ว
ไม่น้อยกว่า ๗ ปี นับถึงวันเกษียณอายุราชการ หรือไม่ อย่างไร

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔-๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ได้เห็นชอบ
ให้ปรับระบบการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือน
สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ และพระราชบัญญัติ
เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งกำหนดให้ผู้
ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย รับเงินเดือนในระดับ ๘ ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๓ และกำหนดให้ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน/
วิทยาลัย รับเงินเดือนในระดับ ๘ ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๓ ดังนั้น จึงถือได้ว่าตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน /วิทยาลัย ระดับ ๘ และตำแหน่ง
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนในอันดับ คศ. ๓ เป็นตำแหน่ง
บริหารในระดับเดียวกันกับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนใน
อันดับ คศ. ๓

๒. การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย ระดับ ๘ และ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มานับรวมเป็นระยะเวลาเกือกลับ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

จากเจตนารมณ์ของประกาศ ก.พ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีการดำรงตำแหน่งต่างสายงานในระดับเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะการขอเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณีเกษียณอายุราชการเท่านั้น ซึ่งพิจารณาระยะเวลาเกือบลับจากหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบกับ คุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เห็นว่ามีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและเป็นผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และพิจารณาลักษณะงานที่ปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบเปรียบเทียบกับระหว่างตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา แล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่รองจากผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยช่วยปฏิบัติราชการงานรับผิดชอบงานด้านการจัดการศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการสถานศึกษา จะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับ ลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา ประมาณร้อยละ ๗๕ ดังนั้น จึงสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ มานับรวมเป็นระยะเวลาเกือกลับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ เพื่อเป็นคุณสมบัติในการคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ) ได้ ๗๕ %

เมื่อนับระยะเวลาเกือบลับการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนและตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ กับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ของนางประคอง ฉายทองคำ สรุปได้ดังนี้

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ	ระยะเวลาเกือบลับสำหรับตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ ๘	ระยะเวลาเกือบลับสำหรับตำแหน่งรอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
๖ ปี ๙ เดือน ๑ ม.ค. ๒๕๔๑ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๔๗ (วันเกษียณอายุราชการ)	๓ เดือน ๒๓ วัน ๑ ก.ย. ๒๕๔๗ - ๒๓ ธ.ค. ๒๕๔๗ นับได้ร้อยละ ๗๕ คิดเป็น ๒ เดือน ๒๕ วัน	๓ ปี ๗ วัน (๒๔ ธ.ค. ๒๕๔๗ - ๓๑ ธ.ค. ๒๕๕๐) นับได้ร้อยละ ๗๕ คิดเป็น ๒ ปี ๓ เดือน ๓ วัน
รวมทั้งสิ้น ๖ ปี ๙ เดือน + ๒ ปี ๓ เดือน ๓ วัน + ๒ เดือน ๒๕ วัน = ๙ ปี ๒ เดือน ๒๔ วัน		

ดังนั้น กรณีนางประคอง ฉายทองคำ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สังกัดเทศบาลตำบลจักราช จึงมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานบริหาร
 สถานศึกษา ระดับชำนาญการพิเศษรวมระดับ ๘ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี (๔ ปี ๒ เดือน ๒๘ วัน) จึงมีคุณสมบัติในการ
 คัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับสูงขึ้นตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ เป็น
 กรณีพิเศษ (เกยียนอายุราชการ)

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๓.๗)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑

ฯลฯ

ข้อ ๔ คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น

๕) ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานบริหารทุกตำแหน่ง

๖) ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี

๗) เป็นผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๑

๘) เป็นผู้มีคุณสมบัติดีตลอดจนเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้อื่นได้ และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่เคยต้องคำพิพากษาลงโทษจำคุก

ฯลฯ

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๖ ได้กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล ไว้ดังนี้

๑. ตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

๑.๑ ประเภทพนักงานครูเทศบาล ได้แก่

๒) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา

๑.๒ ประเภทบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

๒) สายงานบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

- นักบริหารการศึกษา ๖
- หัวหน้าฝ่าย ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๗ (นักบริหารการศึกษา ๗)
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘/รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘)
- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

บริหารการศึกษา ๘)

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล (เพิ่มเติม) ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ระดับ ๙) ดังนี้

ฯลฯ

๒) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘) หรือรองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๘ (นักบริหารการศึกษา ๘) และหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา คศ. ๓ หรือรองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา คศ. ๓ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือ

๓) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๔. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๙) ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๕ ได้กำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙) ไว้ดังนี้

๒.๒.๒๗ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

- ๑) ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และ
- ๒) มีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๕. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๔-๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับระบบการบริหารงานบุคคลข้าราชการ/พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น ให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน/วิทยาลัย รับเงินเดือนในระดับ ๙ ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนในอันดับ คค. ๔ และกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ๑ (นักบริหารการศึกษา ๙) รับเงินเดือนในระดับ ๙ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงาน การศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนในอันดับ คค. ๔

๖. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ มีมติเห็นชอบให้ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานครูเทศบาล ประเภทไม่สังกัดสถานศึกษา จากระบบวิทยฐานะมาใช้ระบบ จำแนกตำแหน่ง (พีซี) โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงาน การศึกษาเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คค. ๔ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหาร การศึกษา ๙)

๗. ประกาศ ก.ท. เรื่อง การจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๕. พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด ตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. (เดิม) ได้กำหนดไว้ เมื่อได้มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานใดขึ้นใหม่ตามที่ กำหนดตามข้อ ๑ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีชื่อตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและลักษณะ งานที่ปฏิบัติของตำแหน่งนั้น เป็นตำแหน่งเดียวกันหรือมีลักษณะอย่างเดียวกันและเป็นตำแหน่งสายงานระดับเดียวกันกับ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิมที่กำหนดไว้นั้น ให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่กำหนดใหม่นั้นด้วย และมีคุณสมบัติในการคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานดังกล่าวด้วย

๘. พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

มาตรา ๕ กำหนดว่า คำสั่งทางปกครองหมายความว่า

(๑) การใช้อำนาจตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ที่มีผลเป็นการสร้างนิติสัมพันธ์ขึ้น ระหว่างบุคคลในอันที่จะก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน ระงับ หรือมีผลกระทบต่อสถานภาพของสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการถาวรหรือชั่วคราว เช่น การสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับ จดทะเบียน แต่ไม่หมายความรวมถึงการออกกฎ

(๒) การอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

กล่าว

๙. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ พิจารณาการนับ ระยะเวลาคุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่พนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารที่ เกษียณอายุราชการ กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารทุกตำแหน่ง โดยดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี ดังนั้น เมื่อคำนึงถึงเจตนารมณ์ในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษให้แก่ พนักงานที่เกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เกษียณอายุราชการ จึงมีมติ ดังนี้

๑. ให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีการดำรงตำแหน่งต่างสายงาน ในระดับเดียวกันเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะการขอเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณีเกษียณอายุราชการเท่านั้น

๒. แนวทางการนับระยะเวลาถือฤๅการดำรงตำแหน่งเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ กรณี เกษียณอายุราชการตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนระดับเป็นกรณีพิเศษ ให้แก่พนักงาน เทศบาลตำแหน่งบริหารที่เกษียณอายุราชการ ฉบับลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๑๕๕๑ ดังนี้

ตำแหน่ง	การนับระยะเวลาสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร
ผู้อำนวยการสำนัก ๙	นับถือฤๅการตำแหน่งปลัดเทศบาล ๙ ได้ ๕๐%
รองปลัดเทศบาล ๙	นับถือฤๅการตำแหน่งปลัดเทศบาล ๙ ได้ ๗๕%
ผู้อำนวยการกอง ๘	นับถือฤๅการตำแหน่งปลัดเทศบาล ๘ ได้ ๖๕%
รองปลัดเทศบาล ๘	นับถือฤๅการตำแหน่งปลัดเทศบาล ๘ ได้ ๕๐%

๓.๔ การพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.ท.จ.ตาก กรณีพื้นระยะเวลา ๙๐ วัน

เรื่องเดิม

๑. ก.อบต.จังหวัดตาก หรือกรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชื่อนางศศิธร สุขเกษม หัวหน้าส่วนการคลัง ระดับ ๗ สังกัด อบต.หนองบัวใต้ อ.เมืองตาก จว.ตาก ว่ากระทำความผิดร้ายแรงฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง อบต.หนองบัวใต้ ได้มีคำสั่งที่ ๒๖๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ลงโทษไล่นางศศิธรฯ ออกจากราชการตามมติของ ก.อบต.จังหวัดตาก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔ ต่อมานางศศิธรฯ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ อุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว ต่อ ก.อบต.จังหวัดตาก เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้สวนข้อเท็จจริงแล้วไม่ปรากฏว่ามีการทุจริต ขอให้ ก.อบต.จังหวัดตาก พิจารณาลงโทษให้เหมาะสมกับพฤติการณ์

ก.อบต.จังหวัดตาก เห็นว่าการณ์นางศศิธรฯ ถูกลงโทษไล่ออกจากราชการเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่ราชการ จึงมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๓ กำหนดว่า การลงโทษผู้กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรบรรเทาโทษใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษเป็นปลดออกจากราชการ เห็นว่าเป็นการอุทธรณ์ที่ขัดต่อกฎหมายไม่สามารถรับพิจารณาได้ จึงหาถือว่าความเห็นดังกล่าวถูกต้องหรือไม่ อย่างไร

๒. ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบตาม อ.ก.อบต.วินัย กรณีนางศศิธรฯ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ อุทธรณ์คำสั่งของ อบต.หนองบัวใต้ ที่ ๒๖๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ซึ่งลงโทษไล่ออกอุทธรณ์ออกจากราชการสรุปได้ว่า ก.อบต.จังหวัดตากผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์จะต้องรับและวินิจฉัยอุทธรณ์ดังกล่าว เมื่อมีมติเป็นประการใดให้นายก อบต.หนองบัวใต้ สั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แล้วแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบด้วย

ข้อเท็จจริง

ก.อบต.จังหวัดตากได้มีหนังสือหาหรือการพิจารณาอุทธรณ์ของนางศศิธรฯ เพิ่มเติมว่า ปัจจุบัน มท. ได้ประกาศจัดตั้ง อบต.หนองบัวใต้ อ.เมืองตาก จว.ตาก เป็น ทต.หนองบัวใต้ ตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๕ เป็นเหตุให้อำนาจการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของนางศศิธรฯ เป็นของ ก.ท.จ.ตาก แต่เนื่องจาก อบต.หนองบัวใต้ มีคำสั่งที่ ๒๖๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ลงโทษไล่นางศศิธรฯ ออกจากราชการ การที่นางศศิธรฯ ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าวตั้งแต่วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ก.ท.จ.ตาก จะพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์ได้หรือไม่

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว เห็นว่า ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๑ และข้อ ๓ สรุปว่า พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกให้อุทธรณ์ต่อ ก.ท.จ. เพื่อส่งเรื่องให้อนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อ ก.ท.จ. มีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

กรณี อบต.หนองบัวใต้มีคำสั่งที่ ๒๖๗/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ลงโทษไล่นางศศิธรฯ ออกจากราชการตามมติของ ก.อบต.จังหวัดตาก ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๔ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป เมื่อนางศศิธรฯ ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว (วันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๔) ต่อ ก.อบต.จังหวัดตากภายในกำหนดข้างต้น ก.อบต.จังหวัดตาก จึงเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ แต่เนื่องจากปัจจุบัน มท. ได้ประกาศจัดตั้ง อบต.หนองบัวใต้ อ.เมืองตาก จว.ตาก เป็น ทต.หนองบัวใต้ ตั้งแต่วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๕๕ อำนาจการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของนางศศิธรฯ ย่อมเป็นของ ก.ท.จ.ตาก เจ้าสังกัดปัจจุบัน

ประเด็นหารือว่า ก.ท.จ.ตาก จะพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เมื่อพ้นกำหนด ๔๐ วันนับแต่วันที่ได้รับ คำอุทธรณ์ได้หรือไม่ นั้น เห็นว่า เมื่อนางศศิธรฯ ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ตามข้อ ๑ และข้อ ๓ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ฯ โดยถูกต้องแล้ว ซึ่งข้อ ๑ วรรคสองของมาตรฐานทั่วไปดังกล่าวได้กำหนดให้ ก.ท.จ. วินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์ แต่หากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกสองครั้ง ๆ ละไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย การที่มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ฯ กำหนดระยะเวลาในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ไว้เนื่องจากมีเจตนารมณ์เร่งรัดให้ ก.ท.จ. ดำเนินการวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้เสร็จสิ้นไปโดยเร็วเพื่อประโยชน์ของผู้ถูกคำสั่งลงโทษ มิได้หมายความว่าหากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว ก.ท.จ. จะไม่มีอำนาจวินิจฉัยอุทธรณ์ที่ยื่นภายในกำหนดเวลายังคับไว้ ดังนั้น เมื่อนางศศิธรฯ ได้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษโดยถูกต้องตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ฯ แล้ว ก.ท.จ.ตาก ย่อมมีอำนาจหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต่อไปได้แม้จะพ้นกำหนดเวลาเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำอุทธรณ์แล้วก็ตาม และเมื่อมีเป็นระยะเวลาการไต่สวนทางแพ่งจนครบถ้วนแล้ว ย่อมสามารถวินิจฉัยชี้ขาดได้ ดังนั้นแล้วแจ้งผู้อุทธรณ์ทราบด้วย

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย เสนอ

เอกสารประกอบการพิจารณาวาระที่ ๓.๘

ข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง การอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวดนี้

การพิจารณาอุทธรณ์ให้พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์ แต่หากมีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกสองครั้ง ๆ ละไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

ข้อ ๒ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น แล้วแจ้งผู้อุทธรณ์ และรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เพื่อประโยชน์เกี่ยวกับการศึกษาวิจัย การให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แจง และเพื่อให้มีการดำเนินการให้ถูกต้องเหมาะสม ตามบันทึกสรุปประวัติและข้อเท็จจริง ซึ่งมีสาระสำคัญตามแบบ สป.๑ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้ และผู้อุทธรณ์จะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามวรรคหนึ่ง ให้นำข้อ ๖๘ วรรคสี่ และวรรคห้าของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ข้อ ๓ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ตามข้อ ๒ ทำความเห็นเสนอและเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้นแล้วแจ้งผู้อุทธรณ์

๓.๙ ทหารเรือแนวทางปฏิบัติกรณีศาลจังหวัดมีคำสั่งให้อดีตพนักงาน ทด.บุญเรือง เป็นคนسابสูญ

ต้นเรื่อง

จว.เชียงราย ทหารเรือแนวทางปฏิบัติกรณีนางสำเนียง อุประ มารดาโดยชอบด้วยกฎหมายของนายมนตรี อุประ อดีตพนักงาน ทด.บุญเรือง ตำแหน่ง จนท.บริหารงานทะเบียนและบัตร ระดับ ๔ (ในขณะนั้น) ขอให้เพิกถอนคำสั่ง ทด.บุญเรือง ที่ ๔๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ลงโทษปลดนายมนตรีฯ ออกจากราชการ ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นวันละทิ้งหน้าที่ราชการ เนื่องจากเห็นว่ามีข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือเมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๔๕ ศาลจังหวัดน่านได้มีคำสั่งให้นายมนตรีฯ เป็นคนسابสูญในกรณีที่หายออกไปจากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่โดยไม่มีใครรู้ว่ายังมีชีวิตหรือไม่ เป็นเวลากว่า ๕ ปี (ออกไปจากบ้านเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕) ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๖๑ คดีหมายเลขดำที่ ๑๙๐/๒๕๔๕ คดีหมายเลขแดงที่ ๑๐๐/๒๕๔๕ พร้อมทั้งขอรับเงินบำเหน็จตกทอด และขอรับเงินช่วยเหลือของนายมนตรีฯ

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากประเด็นที่ทหารเรือ เกี่ยวข้องกับกฎหมาย และระเบียบฯ หลายฉบับ ส.น.บด. (สมอ.) จึงได้ส่งเรื่องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สน.กม., สน.คท. และ สน.นด. (สภบ.)) พิจารณาให้ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา

๑. สน.กม. เห็นว่าประเด็นที่ทหารเรืออยู่ในอำนาจการพิจารณาของ สน.นด. จึงได้ส่งเอกสารแนวทางปฏิบัติในเรื่องดังกล่าวเพื่อประกอบการพิจารณาของ สน.นด. ดังนี้

๑.๑ คำพิพากษาศาลปกครองสงขลา คดีหมายเลขแดงที่ ๒/๒๕๕๒ สรุปได้ว่า เมื่อยังไม่มีพยานหลักฐานสามารถฟังได้แน่ชัดถึงสาเหตุการหายตัวไปของสิบตำรวจตรี ญัฐภูมิ เวทย์ประสิทธิ์ ว่าหายไปด้วยเหตุใดที่จะครบองค์ประกอบความผิดตามมาตรา ๙๒ วรรคสอง แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ จึงมิใช่กรณีที่ สิบตำรวจตรี ญัฐภูมิฯ ได้ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรการที่ตำรวจภูธรภาค ๙ มีคำสั่งที่ ๑๕๕/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๔๖ ลงโทษไล่สิบตำรวจตรี ญัฐภูมิฯ ออกจากราชการจึงเป็นการพิจารณาความผิดที่ไม่ครบองค์ประกอบความผิดตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ จึงเป็นการ ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยที่มีชอบด้วยกฎหมาย การที่สิบตำรวจตรี ญัฐภูมิฯ เสียชีวิตโดยผลของกฎหมายเนื่องจากศาลได้มีคำสั่งให้เป็นคนسابสูญตาม ป.พ.พ. ตามมาตรา ๖๑ หายขาดโดยชอบด้วยกฎหมายจึงมีสิทธิรับเงินบำเหน็จ ตกทอดของสิบตำรวจตรี ญัฐภูมิฯ ตามมาตรา ๔๘ แห่ง พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. ๒๔๙๔

๑.๒ คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดคดีหมายเลขแดงที่ อ ๔/๒๕๕๕ สรุปได้ว่า บันทึกประจำวันของสถานีตำรวจตามที่ผู้ฟ้องคดีอ้างว่าได้ไปแจ้งความต่อพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินการช่วยสืบหาและติดตามตัวนายเสรี ไชยเกตุ เห็นว่าเป็นแต่เพียงหลักฐานที่จะยืนยันว่านายเสรีฯ ได้ไปจากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่โดยไม่มีผู้ใดพบเห็นอีกตั้งแต่วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๕๑ มิได้เป็นหลักฐานที่จะพิสูจน์หรือทำให้ศาลฟังได้ว่านายเสรีฯ ได้เสียชีวิตไปแล้วตั้งแต่วันที่ดังกล่าว ก็ต้องถือว่านายเสรีฯ ยังมีชีวิตอยู่ คำสั่งลงโทษไล่นายเสรีฯ ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๑ อันเป็นวันละทิ้งหน้าที่ราชการเป็นคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย

๒. สน.คท. พิจารณาแล้วเห็นว่า

๒.๑ ประเด็นขอรับเงินบำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือของนายมนตรีฯ นั้น เห็นว่านายมนตรีฯ ได้พ้นจากราชการโดยถูกลงโทษปลดออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ตามคำสั่ง ทด.บุญเรือง ที่ ๔๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ แล้ว นายมนตรีฯ จึงมิได้มีสภาพเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษปลดออก นางสำเนียง อุประ ทายาทของนายมนตรีฯ จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอดตามมาตรา ๔๗ แห่ง พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติมรวมถึงเงินช่วยเหลือตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ตามบัญชีแนบท้ายประกาศ ลำดับที่ ๓ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ

๒.๒ สำหรับสิทธิการขอรับเงินบำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการบำนาญส่วนท้องถิ่น ถึงแก่ความตาย ตามมาตรา ๔๘ แห่ง พ.ร.บ.บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๖ นั้น เห็นว่า นายมนตรีฯ ถูกปลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และดำเนินการทางวินัย ข้อ ๖๘ วรรคสาม ดังนั้น จึงต้องพิจารณาว่านายมนตรีฯ มีสิทธิได้รับบำนาญปกติตามมาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๘ หรือไม่ หากได้รับบำนาญเมื่อเสียชีวิตทายาทจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือ ข้อเท็จจริงปรากฏว่านายมนตรีฯ เกิดเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๕ สอบบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกเป็นพนักงานเทศบาลสามัญสังกัด ทบ.เชียงราย เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๑ และได้โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง จนท.บริหารงานทะเบียนและสำรวจระดับ ๔ สังกัด ทด.บุญเรือง เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ถูกปลดออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ นับเวลาราชการรวม ๓ ปี ๑ เดือน ๔ วัน และมีอายุ ๓๐ ปี ๑ เดือน ๒๓ วัน จึงไม่เข้าด้วยเหตุแห่งสิทธิได้รับ บำเหน็จบำนาญข้าราชการตามมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๘ แห่ง พ.ร.บ.ดังกล่าว นางสำเนียง อุดระ ทายาทจึงไม่มีสิทธิขอรับเงินบำเหน็จตกทอดตามวรรคสาม แห่ง พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงเงินช่วยเหลือตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๓๐

๓. สน.บถ. (สท.บ.) พิจารณาแล้วเห็นว่าประเด็นการขอรับเงินช่วยเหลือของนายมนตรีฯ ตามข้อ ๒๗ วรรคสาม แห่งประกาศ ก.ท.จ. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฯ ประกอบกับ มาตรา ๒๓ แห่ง พ.ร.ฎ. การจ่ายเงินเดือน (เงินปี) บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่กำหนดให้ข้าราชการผู้ได้ถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการให้จ่ายเงินช่วยเหลือจำนวน ๓ เท่าของเงินเดือนเต็มเดือนที่ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิได้รับในเดือนที่ถึงแก่ความตาย ฯลฯ ดังนั้น หากนายมนตรีฯ ถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการ ก็จะมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าว

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ พิจารณาข้อเท็จจริงข้อกฎหมาย รวมถึงความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว เห็นว่า

๑. ประเด็นขอให้เพิกถอนคำสั่ง ทด.บุญเรือง ที่ ๔๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ที่ลงโทษปลดนายมนตรีฯ ออกจากราชการ ฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร ตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ เป็นต้นไป เนื่องจากเห็นว่ามีข้อเท็จจริงที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะศาลจังหวัดน่านได้มีคำสั่งให้นายมนตรีฯ เป็นคนسابสูญในกรณีที่หายออกไปจากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่โดยไม่มีใครรู้ว่ามีชีวิตหรือไม่ เป็นเวลากว่า ๕ ปี (ออกไปจากบ้านเช่าวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕) ตาม ป.พ.พ. มาตรา ๖๑ คดีหมายเลขดำที่ ๑๔๐/๒๕๕๕ คดีหมายเลขแดงที่ ๒๑๐/๒๕๕๕ นั้น

เห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่านายมนตรีฯ ได้ละทิ้งหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ เรื่อยมา เป็นเหตุให้ ทด.บุญเรือง มีคำสั่งลงโทษปลดนายมนตรีฯ ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ หลังจากนั้นศาลจังหวัดน่านได้มีคำสั่งให้นายมนตรีฯ เป็นคนسابสูญ กรณีจึงถือได้ว่านายมนตรีฯ ถึงแก่ความตายตามกฎหมายแล้วเท่านั้น และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการจัดการทรัพย์สินของผู้ซึ่งกฎหมายให้ถือว่าถึงแก่ความตายเมื่อครบกำหนดระยะเวลาห้าปีนับแต่سابสูญมิใช่นับแต่วันที่จากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่ ย่อมเป็นผลให้ต้องถือว่านายมนตรีฯ ออกจากราชการเพราะตายตาม ข้อ ๑ (๑) ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ด้วย ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๐ อันเป็นวันครบกำหนดระยะเวลา ๕ ปี ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๒ แห่ง ป.พ.พ. ประกอบกับกระบวนการพิจารณาของศาลจังหวัดน่านดังกล่าวไม่ปรากฏว่านายมนตรีฯ ได้ตายโดยธรรมชาติก่อนเกินกว่าสิบห้าวันนับแต่วัน เริ่มละทิ้งหน้าที่ราชการอันจะเป็นพยานหลักฐานใหม่ที่จะพิสูจน์ได้ว่าผู้سابสูญมิได้ตั้งใจละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันควร เว้นแต่จะมีพยานหลักฐานแวดล้อมอื่นประกอบด้วยซึ่งฟังได้ว่าผู้سابสูญตายโดยธรรมชาติก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว อันเป็นกรณีมิได้ตั้งใจละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันควร ซึ่งจะทำให้คำสั่ง ทด.บุญเรืองที่ลงโทษปลดออกจากราชการที่ฟังเป็นยุติแล้วนั้นเปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญได้ กรณีจึงไม่กระทบถึงการดำเนินการทางวินัยและคำสั่งลงโทษที่ได้ดำเนินการไปแล้วแต่อย่างใด เทียบเคียง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๙.๒/๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒ และคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดคดีหมายเลขแดงที่ อ ๑๓๙/๒๕๕๒

๒. ประเด็นข้อรับเงินบำเหน็จตกทอดและเงินช่วยเหลือของนายมนตรีฯ นั้น เนื่องจากเกี่ยวข้องกับ พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ จึงหารือไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดย (สน.คท.) เห็นว่า นายมนตรีฯ ได้พ้นจากราชการโดยถูกลงโทษปลดออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ ตามคำสั่ง ทด.บุญเรือง ที่ ๔๐/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ แล้ว นายมนตรีฯ จึงมิได้มีสภาพเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษปลดออกนางสำเนียง อุประ พายาทของนายมนตรีฯ ไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอดตามมาตรา ๔๘ แห่ง พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงเงินช่วยเหลือตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๔๔ ตามบัญชีแนบท้ายประกาศลำดับที่ ๙ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (๙) เงินบำนาญข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง จึงถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางในราชการ

ส่วนเงินบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น เงินตกทอดและเงินช่วยเหลือกรณีข้าราชการบำนาญส่วนท้องถิ่น ถึงแก่ความตาย ตามมาตรา ๔๘ แห่ง พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ เมื่อนายมนตรีฯ ถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ข้อ ๖๘ วรรคสาม ดังนั้น จึงต้องพิจารณาว่านายมนตรีฯ มีสิทธิได้รับบำนาญปกติตามมาตรา ๑๒ และมาตรา ๑๘ หรือไม่ หากได้รับบำนาญเมื่อเสียชีวิตทายาทจะมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตกทอด และเงินช่วยเหลือ แต่ข้อเท็จจริงปรากฏว่านายมนตรีฯ เกิดเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๑๕ สอบบรรจุเข้ารับราชการ ครั้งแรกเป็นพนักงานเทศบาลสามัญ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๔๒ ตำแหน่ง จพง.ทะเบียนและบัตร ระดับ ๓ สังกัด ทม.เจียงราย และเมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๔๔ โอน (ย้าย) มาดำรงตำแหน่ง จนท.บริหารงานทะเบียนและบัตร ระดับ ๔ สังกัด ทด.บุญเรือง ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๖ ถูกปลดออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๕ นับเวลาราชการรวม ๓ ปี ๓ เดือน ๔ วัน และมีอายุ ๓๐ ปี ๒ เดือน ๒๖ วัน จึงไม่เข้าด้วยเหตุแห่งสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญปกติตามมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ และมาตรา ๑๘ แห่ง พ.ร.บ.ดังกล่าวนางสำเนียง อุประ พายาทจึงไม่มีสิทธิขอรับเงินบำเหน็จตกทอดตามมาตรา ๔๘ แห่ง พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงเงินช่วยเหลือตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ข้อ ๓๐

อนึ่ง มีข้อควรสังเกตในประเด็นนี้ด้วยคือ กรณีการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย คณะรัฐมนตรีได้ลงมติเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ ว่า "ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย" เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ และสำหรับกรณีข้าราชการไม่มาปฏิบัติราชการโดยมีข้อเท็จจริงซึ่งยังไม่อาจฟังได้แน่ชัดว่ามีเจตนา ละทิ้งหน้าที่ราชการ นั้น ต้นสังกัดอาจมีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนแล้วสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาก็ได้ เนื่องจากการพิจารณาความผิด และการลงโทษต้องมีพยานหลักฐานสามารถฟังได้แน่ชัด อันจะครบองค์ประกอบความผิดฐานละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง (เทียบเคียงหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๙.๒/ป ๘๑๖ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๕)

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.มาตรฐานวินัย เสนอ

ข้อกฎหมาย

๓. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๖๘ ภายใต้บังคับวรรคสองแห่งข้อนี้ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาแก้ไขโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตาม ข้อ ๒๒ วรรคสาม หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาให้ความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติเป็นประการใด ให้ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

ข้อ ๖๙ การลงโทษพนักงานส่วนตำบล ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยานหลักฐาน โดยอคติ หรือโดยโทสะจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงให้ชัดเจนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยโดยมีข้อเท็จจริงที่ได้จากการสอบสวน พยานหลักฐาน และเหตุผลที่สนับสนุนข้อกล่าวหาอย่างไร เป็นการกระทำความผิดวินัยกรณีใด ตามข้อใด

(๒) การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ตามข้อ ๖๘ หรือการสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่อนุโลมใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ จะสั่งให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันใดให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวด ๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ และให้ทำคำสั่งดังกล่าวตามแบบ ลพ.๔ ท้ายมาตรฐานทั่วไปนี้

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๑ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

(๑) ตาย

ข้อ ๓๐ การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ห้ามมิให้สั่งปลดออก หรือไล่ออกย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๒) การสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ในกรณีกระทำความผิดวินัยโดยละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันและไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกให้ปลดออกหรือไล่ออกตั้งแต่วันละทิ้งหน้าที่ราชการนั้น

๓. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ มีมติ สรุปได้ว่า “ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกัน คราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร และไม่กลับมาปฏิบัติราชการอีกเลย” เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ

๔. คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดคดีหมายเลขแดงที่ อ ๑๓๙/๒๕๕๒ สรุปได้ว่ากรณีศาลแพ่งมีคำสั่งให้นาย ว เป็นคนسابสูญจึงถือได้ว่านาย ว ถึงแก่ความตายตามกฎหมายแล้ว และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการจัดการทรัพย์สินของผู้ซึ่งกฎหมายให้ถือว่าถึงแก่ความตายเมื่อครบกำหนดระยะเวลาห้าปีนับแต่سابสูญ มิใช่นับแต่วันที่จากภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่

๕. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๖๑ ถ้าบุคคลใดได้ไปจากภูมิสำเนาหรือถิ่นที่อยู่ และไม่มีใครรู้แน่ว่าบุคคลนั้นยังมีชีวิตอยู่หรือไม่ตลอดระยะเวลาห้าปี เมื่อผู้มีส่วนได้เสียหรือพนักงานอัยการร้องขอศาลจะสั่งให้บุคคลนั้นเป็นคนสาบสูญก็ได้

.....

มาตรา ๖๒ บุคคลซึ่งศาลได้มีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญ ให้ถือว่าถึงแก่ความตายเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังที่ระบุไว้ในมาตรา ๖๑

๖. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๗๐๙.๒/๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๔๒ สรุปได้ว่า นาย ก. ได้หายตัวไปจากแขวงการทางรถไฟจีนบุรี ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๓๕ ต่อมาศาลแห่งกรุงเทพได้มีคำสั่งเมื่อวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๔๐ ให้นาย ก. ตกเป็นบุคคลสาบสูญ โดยผลของกฎหมายถือว่าผู้นี้ถึงแก่ความตาย ซึ่งย่อมจะเป็นผลให้ต้องถือว่านาย ก. ออกจากราชการเพราะตายตาม มาตรา ๑๑๖ (๓) แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ด้วย ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๔๐ อันเป็นวันครบกำหนดระยะเวลา ๕ ปี ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๒ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

๗. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๐๗๐๙.๒/ป. ๘๑๖ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๓๕ สรุปได้ว่า กรณีข้าราชการไม่มาปฏิบัติราชการโดยมีข้อเท็จจริงซึ่งยังไม่อาจฟังได้แน่ชัดว่ามีเจตนาละทิ้งหน้าที่ราชการ นั้น ต้นสังกัดอาจมีคำสั่งแต่งตั้งกรรมการสอบสวนแล้วสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นออกจากราชการไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาก็ได้

๓.๑๐ การหรือการแต่งตั้งผู้อำนวยการกองคลังเป็นประธานคณะกรรมการสอบสวนปลัดเทศบาล

เรื่องเดิม

จว.อุตรดิตถ์ หรือกรณี ทต.บ้านเกาะ อ.เมืองอุตรดิตถ์ จว.อุตรดิตถ์ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนายชูชีพ ณรงค์พันธ์ ตำแหน่ง ปลัด ทต.บ้านเกาะ (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ ๗) ในเรื่องถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยในการเบิกจ่ายเงินตามโครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยไม่มีโครงการเสนอต่อคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพ ทต.บ้านเกาะ โดยได้แต่งตั้งนางสาวธัญลักษณ์ นวลมะ ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานคลัง ระดับ ๗) เป็นประธานกรรมการสอบสวน ซึ่ง จว.อุตรดิตถ์ เห็นว่า การแต่งตั้งนางสาวธัญลักษณ์ฯ เป็นประธานกรรมการสอบสวนกรณีดังกล่าวเป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ แล้ว จึงหาหรือว่า ทต.บ้านเกาะ จะแต่งตั้งนางสาวธัญลักษณ์ฯ ซึ่งมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาเป็นประธานกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนายชูชีพฯ ซึ่งมีฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาไว้หรือไม่ อย่างไร

ข้อเท็จจริง

๑. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ ได้รับทราบมติ อ.ก.ท.วินัยในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๕ สรุปความได้ว่า "การที่ ทต.บ้านเกาะ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงนายชูชีพฯ ปลัด ทต.บ้านเกาะ (นักบริหารงานเทศบาล ๗) โดยแต่งตั้งนางสาวธัญลักษณ์ฯ ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ๗) ซึ่งดำรงตำแหน่งระดับ ๗ เท่ากับผู้ถูกกล่าวหาเป็นประธานกรรมการสอบสวน เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๓๑ วรรคหนึ่งแล้ว อนึ่ง สำหรับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ดันสังกัดควรพิจารณาคัดเลือกประธานกรรมการสอบสวนให้เหมาะสมกับกรณี ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณาหรือเพื่อความยุติธรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอาจแต่งตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนโดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดก็ได้แต่เพื่อให้เกิดความรอบคอบถูกต้องและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ให้หาหรือต่อ ก.ท. ในประเด็นดังกล่าว ต่อไป"

๒. สำนักงาน ก.ท. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๔.๖/๔๕๕ ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ หรือการแต่งตั้งประธานคณะกรรมการสอบสวนต่อสำนักงาน ก.ท. ตามมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕

๓. สำนักงาน ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ได้มีหนังสือ ลับด่วนมาก ที่ อด ๐๐๒๓.๔/๔๔ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๖ ขอทราบผลการพิจารณาตอบข้อหารือข้างต้น ๔. สำนักงาน ก.ท. ได้มีหนังสือ ลับด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๔.๖/๑๓๖ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๖ แจ้งความคืบหน้าการพิจารณาตอบข้อหารือตามข้อเท็จจริง ๒. ให้สำนักงาน ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ ทราบ

๕. สำนักงาน ก.ท. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๑๑/๑๒๘ ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๕๖ ตอบข้อหารือ สรุปความได้ว่า "กฎ ก.ท. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ.๒๕๔๐) ซึ่งออกตามความใน พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา ข้อ ๓ ได้กำหนดคุณสมบัติและองค์ประกอบคณะกรรมการสอบสวนว่า การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจากข้าราชการฝ่ายพลเรือนจำนวนอย่างน้อย ๓ คนประกอบด้วยประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาและกรรมการอื่นอย่างน้อยอีกสองคนโดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขาธิการ ดังนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจพิจารณาเห็นเหมาะสม เพื่อให้ได้ความยุติธรรมเพื่อประโยชน์ในการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจแต่งตั้งประธานกรรมการสอบสวนหรือกรรมการสอบสวนจากข้าราชการฝ่ายพลเรือนซึ่งมีคุณสมบัติเดียวกันในสังกัดอื่นโดยได้รับความเห็นชอบยินยอมจากต้นสังกัดนั้นๆ ก็ได้"

๖. อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ พิจารณาแล้วมีความเห็นในที่ประชุมและมติ ดังนี้

มติที่ประชุม (ความเห็นเสียงข้างมาก) เห็นว่า ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๓๑ ได้กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไว้ว่าให้แต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณาหรือเพื่อความยุติธรรมอาจแต่งตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนโดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดก็ได้ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจำนวนอย่างน้อยสามคนประกอบด้วยประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่า ผู้ถูกกล่าวหา และเมื่อมีการแต่งตั้งแล้วแม้ภายหลังประธานกรรมการจะดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการแต่อย่างใด ดังนั้น ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการสอบสวนต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาใน ขณะมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยมิได้มีกรณีฐานว่า เป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมายได้ กรณี นายก อบต.บ้านเกาะ ได้มีคำสั่งที่ ๖๓๒/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ แต่งตั้ง ส.อัญลักษณ์ ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ๗) เป็นประธานกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวน นายชูชีพ ตำแหน่ง ปลัด ทต.บ้านเกาะ (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ ๗) นั้น แม้ว่านางสาวอัญลักษณ์ ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการสอบสวนจะเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของนายชูชีพ ผู้ซึ่งเป็นผู้ถูกกล่าวหาแต่บุคคลทั้งสองต่างก็เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน (ระดับ ๗) ดังนั้น ประธานกรรมการสอบสวนตามคำสั่ง ทต.บ้านเกาะ ข้างต้น จึงเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาตามนัยประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๑ แล้ว

อนึ่ง ในการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้น นอกจากจะพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคล ผู้มีคุณสมบัติที่กำหนดตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๑ แล้ว ต้องพิจารณาและคำนึงถึงความเหมาะสมตามควรแก่กรณี เพื่อประโยชน์และความยุติธรรมในการสอบสวนพิจารณา ทั้งนี้ หากผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๖ (๑) - (๖) ผู้ถูกกล่าวหาย่อมมีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนได้ หรือหากนายก ทต.บ้านเกาะ พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสมหรือมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ย่อมสามารถดำเนินการได้โดยแสดงเหตุแห่งการสั่งนั้นไว้ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๔

ความเห็นในที่ประชุม (ความเห็นเสียงข้างน้อย) เห็นว่า โดยที่ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๑ วรรคหนึ่ง มีถ้อยคำสำคัญดังนี้ "...ประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา..." และโดยที่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่ใช้อยู่ในวันที่ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย มีผลใช้บังคับให้คำอธิบายคำว่า "ตำแหน่ง" หมายความว่า หน้าที่การงาน ฐานะ และคำว่า "ระดับ" หมายความว่า ลักษณะพื้นผิวตามแนวนอนระหว่างจุดสองจุดที่มีความสูงเสมอกัน จะเห็นว่าตำแหน่ง และระดับ มีความหมายที่ต่างกัน ดังนั้น ประธานกรรมการสอบสวนต้องมียศประกอบครบทั้งสองส่วนคือ ทั้งตำแหน่งและระดับและเมื่อกรณีของเรื่องได้แต่งตั้งผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานงานคลังระดับ ๗) เป็นประธานกรรมการสอบสวนปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาลระดับ ๗) ซึ่งมีระดับเท่ากัน แต่หน้าที่การงานของผู้บริหารกองคลังต่ำกว่าปลัดเทศบาล จึงไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๑ วรรคหนึ่ง

ข้อพิจารณา

อ.ก.พ.มาตรฐานวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า ประกาศ ก.พ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๓๑ ได้กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไว้ว่าให้แต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณาหรือเพื่อความยุติธรรมอาจแต่งตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนโดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดก็ได้ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจำนวนอย่างน้อยสามคนประกอบด้วยประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่า ผู้ถูกกล่าวหา และเมื่อมีการแต่งตั้งแล้วแม้ภายหลังประธานกรรมการจะดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการแต่อย่างใด ดังนั้น ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการสอบสวนต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาในขณะมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยมิได้กำหนดลักษณะว่าเป็นผู้บังคับบัญชาหรืออยู่ใต้บังคับบัญชาแต่อย่างใด หากมี ทด.บ้านเกาะ ได้รับคำสั่งที่ ๑๓๖/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๕๔ แต่งตั้ง นางสาวธัญลักษณ์ ตำแหน่ง มอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ๗) เป็นประธานกรรมการสอบสวน เพื่อดำเนินการสอบสวน นายชูชีพ ตำแหน่ง ปลัด ทด.บ้านเกาะ (นักบริหารงานเทศบาล ระดับ ๗) นั้น แม้ว่านางสาวธัญลักษณ์ ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการสอบสวนจะเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของนายชูชีพ ผู้ซึ่งเป็นผู้ถูกกล่าวหาแต่บุคคลทั้งสองต่างก็เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับเดียวกัน (ระดับ ๗) ดังนั้น ประธานกรรมการสอบสวนตามคำสั่ง ทด.บ้านเกาะข้างต้น จึงเป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาตามนัยประกาศ ก.พ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๑ แล้ว

อนึ่ง ในการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนั้น นอกจากจะพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคล ผู้มีคุณสมบัติที่กำหนดตามประกาศ ก.พ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๑ แล้ว ต้องพิจารณาและคำนึงถึงความเหมาะสมตามควรแก่กรณี เพื่อประโยชน์และความยุติธรรมในการสอบสวนพิจารณา ทั้งนี้ หากผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดตามประกาศ ก.พ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๖ (๑) - (๖) ผู้ถูกกล่าวหาย่อมมีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนได้ หรือหากนายก ทด.บ้านเกาะ พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเหมาะสมหรือมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ย่อมสามารถดำเนินการได้โดยแสดงเหตุแห่งการสั่งนั้นไว้ตามประกาศ ก.พ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๓๘ และ

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.พ.มาตรฐานวินัย เสนอ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการทางวินัยเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ให้แจ้งเวียนข้อสังเกตเกี่ยวกับความเหมาะสมการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนต่อไปด้วย

เอกสารประกอบการพิจารณาวาระที่ ๓.๑๐

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๔๔

ข้อ ๓๑ ววรรคหนึ่ง "การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจากพนักงานเทศบาล ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนพิจารณาหรือเพื่อความยุติธรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอาจแต่งตั้งจากพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการฝ่ายพลเรือนโดยได้รับความยินยอมจากต้นสังกัดก็ได้ในการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้แต่งตั้งจำนวนอย่างน้อยสามคน ประกอบด้วยประธานกรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาและกรรมการอย่างน้อยอีกสองคนโดยให้กรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ"

วรรคหก "เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว แม้ภายหลังประวัติกกรรมการจะดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าหรือเทียบได้ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาก็ไม่กระทบถึงการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ"

ข้อ ๓๖ ผู้ถูกกล่าวหาที่มีสิทธิคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวน ถ้าผู้นั้นมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่ถูกกล่าวหา
- (๒) มีประโยชน์ได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ถูกกล่าวหา
- (๔) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดา

หรือมารดาของผู้กล่าวหา

(๕) มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การสอบสวนเสียความเป็นธรรม

วรรคสอง "การคัดค้านผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายกเทศมนตรีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันรับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือวันทราบเหตุแห่งการคัดค้าน โดยแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ใน หนังสือคัดค้านด้วยว่าจะทำให้การสอบสวนไม่ได้ความจริงและความยุติธรรมอย่างไร ในการนี้ให้นายกเทศมนตรีส่งสำเนาหนังสือคัดค้านและแจ้งวันที่ได้รับหนังสือคัดค้าน ดังกล่าวให้ประธานกรรมการทราบและรวมไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย"

ข้อ ๓๘ ภายใต้บังคับข้อ ๓๑ เมื่อได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้ว ถ้านายก เทศมนตรีเห็นว่ามีความเหมาะสมควร หรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนให้ดำเนินการได้โดยให้แสดงเหตุแห่งการสั่งนั้นไว้ด้วย และให้นำข้อ ๓๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเปลี่ยนแปลงผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งไม่กระทบถึงการสอบสวนที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานและจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณ เข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ตามความรับผิดชอบและคุณภาพของงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้...

(๗) ตำแหน่งระดับ ๗ ได้แก่

(ก) ตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูงในฐานะปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูง

(ข) ตำแหน่งสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นกองมีลักษณะงานจัดการและต้องกำกับตรวจสอบ และบังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร ซึ่งเป็นงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยาก

และคุณภาพของงานสูงมาก หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานเทียบเท่ากอง หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีความรับผิดชอบ ความยาก และคุณภาพของงานสูงมาก เทียบได้ระดับเดียวกัน....

๓. คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด คดีหมายเลขแดงที่ อ. ๒๑๐/๒๕๕๒ สรุปความได้ว่า “คณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งขึ้นตามคำสั่ง อบต.บ้านกง ที่ ๑๓/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๔๖ แก้ไขโดยคำสั่ง ที่ ๕๓/๒๕๔๖ ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๔๖ ประกอบด้วยนายอัมพร บุญเกษม จพง.ปกครอง ๖ ว ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอภูเวียง นายไพสนธ์ แจ้งข้อ บุคลากร ๔ สังกัด ทต.หนองแก เป็นกรรมการ และนาง ประภาพร ดอนบรรทัด บุคลากร ๕ สังกัด ทต.หนองเรือ เป็นกรรมการและเลขานุการ จึงเป็นคณะกรรมการสอบสวนที่มีประธานกรรมการเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าผู้ฟ้องคดีที่ดำรงตำแหน่งปลัด อบต.บ้านกง ระดับ ๕ ซึ่งเป็นผู้ถูกกล่าวหา ดังนั้น องค์ประกอบของคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าวจึงเป็นไปตามข้อ ๓๔ ของพระราชบัญญัติ จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลอบหนี้ยาเสพติด การให้ข้อมูลจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๕ คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจึงชอบด้วยกฎหมาย...”

๔. คู่มือปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยวินัยข้าราชการและพนักงานเทศบาล ของราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง (๑๔ พฤษภาคม ๒๕๕๔) หน้า ๓๗๔ ได้อธิบายองค์ประกอบและคุณสมบัติของกรรมการสอบสวน สรุปความได้ว่า “กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๖ (พ.ศ.๒๕๑๘) หรือ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๒๐) ข้อ ๒ กำหนด ให้คณะกรรมการสอบสวนประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการ จำนวนรวมกันไม่น้อยกว่า ๓ คน และจะให้มีเลขานุการ (ซึ่งไม่เป็นกรรมการ) ด้วยก็ได้ โดยจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้...

(๒) ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า หรือดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา แต่ไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา ส่วนกรรมการอื่นตลอดจนเลขานุการจะดำรงตำแหน่งใด ระดับใดก็ได้”

๕. คู่มือการดำเนินการทางวินัย สำนักงาน ก.พ. (๑๕ สิงหาคม ๒๕๓๑) หน้า ๑๔๐ - ๑๔๑ ได้อธิบายองค์ประกอบและคุณสมบัติของกรรมการสอบสวน สรุปความได้ว่า “กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ.๒๕๒๘) ข้อ ๔ กำหนดให้คณะกรรมการสอบสวนประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอีกอย่างน้อยสองคน และให้มีเลขานุการหนึ่งคน เลขานุการจะเป็นกรรมการสอบสวนด้วยก็ได้ หรือจะแต่งตั้งให้กรรมการสอบสวนคนหนึ่งเป็นเลขานุการด้วยก็ได้ ในกรณีจำเป็นจะให้ผู้ช่วยเลขานุการอีกคนหนึ่งก็ได้ โดยจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้...

(๒) ในกรณีที่แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นประธานกรรมการต้องแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา แต่ในกรณีที่แต่งตั้งข้าราชการประจำประเภทอื่นเป็นประธานกรรมการต้องแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา ผู้ที่เป็นประธานกรรมการสอบสวนไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา ส่วนกรรมการอื่นตลอดจนเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการจะดำรงตำแหน่งใด ระดับใดก็ได้”

๖. คู่มือการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนท้องถิ่นสำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง (๒ มกราคม ๒๕๔๕) หน้า ๓๔ ได้อธิบายองค์ประกอบและคุณสมบัติของกรรมการสอบสวน สรุปความได้ว่า “คณะกรรมการสอบสวนประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการจำนวนรวมกันไม่น้อยกว่า ๓ คน และจะให้มีเลขานุการ (ซึ่งไม่เป็นกรรมการ) ด้วยก็ได้ โดยจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้...

(๒) ประธานกรรมการต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า หรือดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา แต่ไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหา ส่วนกรรมการอื่นตลอดจนเลขานุการจะดำรงตำแหน่งใด ระดับใดก็ได้”

๓.๑๑ ขอให้ตรวจสอบมติ ก.ท.จ.ตรัง กรณีการเปลี่ยนฐานวินัยร้ายแรงเป็นวินัยไม่ร้ายแรง

ต้นเรื่อง

ผู้ใช้นามว่า “กทจ.ตรัง (บางคน)” ได้มีหนังสือขอให้ อสภ. ตรวจสอบมติ ก.ท.จ.ตรัง ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ ที่เห็นชอบให้ลงโทษตัดเงินเดือน ๕% เป็นเวลา ๓ เดือน น.ส.โสภา วรานุศิษฐ์ ตำแหน่ง ผอ.กองคลัง สังกัด ทน.ตรัง และให้คืนเงินส่วนที่เบิกเกินสิทธิลงคืนให้ ทน.ตรัง กรณีถูกกล่าวหาว่าเบิกค่าเช่าบ้านเป็นเท็จเกินกว่าสิทธิที่ได้รับ เนื่องจากเห็นว่ามติดังกล่าวไม่ชอบด้วยกฎหมายและเกินอำนาจหน้าที่

ข้อเท็จจริง

๑. สำนักงาน ก.ท. ได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๔.๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๖ แจ้งให้สำนักงาน ก.ท.จ.ตรัง ชี้แจงข้อเท็จจริงตามระเบียบข้อร้องเรียน และให้จัดส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำเสนอ กท.พิจารณา และได้มีหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๔.๖/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๖ และที่ มท ๐๘๐๔.๖/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ แจ้งทางราชการให้สำนักงาน ก.ท.จ.ตรัง ชี้แจงข้อเท็จจริงและจัดส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม

๒. สำนักงาน ก.ท.จ.ตรัง ได้มีหนังสือ ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/๑๖๘๓๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ชี้แจงข้อเท็จจริงและจัดส่งเอกสารหลักฐานตามประเด็นคำร้อง และได้มีหนังสือ ที่ ตร ๐๐๒๓.๒/๑๖๘๓๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ จัดส่งเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม

๓. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย น.ส.โสภา จากพยานหลักฐานรับฟังได้ว่า

๓.๑ ทน.ตรัง ได้มีคำสั่ง ที่ ๕๕๗/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง น.ส.โสภา ตามผลการสืบสวนข้อเท็จจริงกรณีที่มีผู้ร้องเรียนกล่าวหาว่า ผอ.กองคลัง ทน.ตรัง เบิกค่าเช่าบ้านไม่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งนายก ทน.ตรัง พิจารณารายงานการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงแล้ว เห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงว่า พฤติกรรมของ น.ส.โสภา เป็นกรณีมีมูลที่ควรว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จึงได้สั่งการให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง น.ส.โสภา ใหม่ให้ถูกต้อง

๓.๒ ทน.ตรัง ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๐๐๗/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง น.ส.โสภา ในมูลกรณีดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยาน หลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาตามแบบ สว.๓ ลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ ให้ น.ส.โสภา ทราบ สรุปความได้ว่า “น.ส.โสภา ได้เบิกค่าเช่าบ้าน บ้านเลขที่ ๓๘/๗๓ ถนนวังตอ - หับเที่ยง อ.เมืองตรัง จว.ตรัง เดือนธันวาคม ๒๕๕๔ ทั้งเดือนจำนวน ๔,๐๐๐ บาท ทั้งที่ทำสัญญาเช่าในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ เป็นการเบิกค่าเช่าบ้านเกินหลักฐาน และกรณีที่ น.ส.โสภา มีหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านของตนเองว่าได้ตรวจสอบแล้วเห็นควรให้เบิกจ่ายได้ พฤติกรรมของ น.ส.โสภา เป็นความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ และฐานประพฤติชั่วตามข้อ ๓ วรรคสาม ข้อ ๖ วรรคหนึ่ง และข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง ของประกาศ ก.ท.จ.ตรัง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ ตามลำดับ”

๓.๓ น.ส.โสภา ได้ชี้แจงนำสืบแก้ข้อกล่าวหาโดยได้ปฏิเสธว่าไม่ได้กระทำความผิดตามที่กล่าวหา สรุปความได้ว่า “ข้อเท็จจริงตามที่แจ้งในแบบ สว.๓ เป็นความจริงทั้งหมด แต่ตนได้กระทำด้วยความบริสุทธิ์และถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย เมื่อตนได้รับอนุมัติสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านแล้วก็ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนตามที่ระเบียบ กฎหมายกำหนด และนายก ทน.ตรัง ได้ตรวจพิจารณาอนุมัติให้ตนเบิกค่าเช่าบ้านได้ การใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านของตนจึงเป็นการใช้สิทธิด้วยความบริสุทธิ์และชอบด้วยกฎหมาย ส่วนประเด็นเกี่ยวกับการเสนอฎีกาเบิกค่าเช่าบ้านที่นำใบเสร็จรับเงินเดือนธันวาคม ๒๕๕๔ มาเบิก นั้น ตนไม่ได้กระทำการทุจริต หรือปฏิบัติผิดระเบียบของทางราชการแต่ประการใด เหตุผลที่ตนในฐานะ ผอ.กองคลัง เสนอความเห็นต่อปลัด ทน.ตรัง ว่า “เห็นควรให้เบิกจ่ายได้” เนื่องจากการขอเบิกค่าเช่าบ้านราย น.ส.โสภา มีสิทธิเบิกตามที่นายก ทน.ตรัง อนุมัติ ซึ่งตนได้ตรวจสอบแล้วเป็นการถูกต้องตามระเบียบ สำหรับการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้านจำนวน ๔,๐๐๐ บาท ตนได้จ่ายให้ผู้ให้เข้าจริงตั้งแต่วันที่ ๕ ธันวาคม

๒๕๕๔ และมีใบเสร็จถูกต้อง เป็นการขอเบิกตั้งแต่เช้าและได้เข้าอยู่จริง และเมื่อตนจ่ายค่าเช่าบ้านไปจำนวน ๔,๐๐๐ บาท ย่อมมีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้เต็มตามจำนวนตั้งแต่วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๕ ตามที่กำหนดในสัญญา”

๓.๔ ข้อเท็จจริงจากพยานหลักฐานในสำนวนการสอบสวน สรุปความได้ว่า “วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ ผู้ร้องได้ออมาดำรงตำแหน่ง ผอ.กองคลัง สังกัด ทน.ตรัง และได้ทำสัญญาเช่าบ้านของ น.ส.ปราณี โพธิ์วิจิตร ในอัตราเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท ตามสัญญาเช่าบ้านฉบับลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ มีกำหนดระยะเวลาเช่า ๑ ปี (ตั้งแต่วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ - ๕ ธันวาคม ๒๕๕๕) น.ส.โสภาฯ ได้ขออนุมัติเช่าบ้านดังกล่าวเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยระหว่างมาปฏิบัติหน้าที่ราชการตั้งแต่วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ เนื่องจากบ้านพัก ผอ.กองคลัง (ที่ ทน.ตรัง จัดให้) มีสภาพชำรุดไม่สามารถเข้าพักอาศัยได้ ประกอบกับ ทน.ตรัง ได้ใช้เป็นที่เก็บเอกสารสำคัญทางการเงินตามหนังสือกองคลัง ที่ จง ๕๐๐๕/- ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๔ และที่หนังสืองานราชการ กองคลัง ที่ จว ๕๐๐๐๕/- ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ ต่อมาได้ยื่นแบบ ภ.ง.ด.๙๐ ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ (ปรากฏร่องรอยการเขียนเลข ๕ ทับเลข ๑) ปรากฏข้อความในข้อ ๔. (บรรทัดที่ ๖) “ได้เช่าบ้านเลขที่ ๓๘/๖๔๓ ตั้งแต่วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ (ปรากฏร่องรอยการเขียนเลข ๕ ทับเลข ๑) ตั้งวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ ตามสัญญาเช่าฉบับ ลงวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๔ ในอัตราเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท” และในย่อหน้าสุดท้ายของสำเนา ๑ การขอรับค่าเช่าบ้าน ปรากฏข้อความว่า “ขออนุญาตเบิกค่าเช่าบ้านตามสิทธิที่พึงจะได้รับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นไป” และ น.ส.โสภาฯ ได้ยื่นแบบ ภ.ง.ด.๙๐ (ลงวันที่วันใดไม่ปรากฏ) ขอเบิกค่าเช่าบ้านประจำเดือนธันวาคม ๒๕๕๔ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๕ น.ส.โสภาฯ ในฐานะ ผอ.กองคลัง ได้ลงนามในฎีกาเบิกเงินตามงบประมาณรายจ่าย เลขที่คลังรับ ๑๑๒๗/๕๕ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๔ เป็นผู้ตรวจสอบและเสนอความเห็นให้เบิกจ่ายค่าเช่าบ้านประจำเดือนธันวาคม ๒๕๕๔ ของ ตนได้ ซึ่งนายก ทน.ตรัง ได้อนุมัติและเบิกจ่ายเงินค่าเช่าบ้านเดือนธันวาคม ๒๕๕๔ เป็นเงินจำนวน ๔,๐๐๐ บาท ให้ น.ส.โสภาฯ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๕๕”

๓.๓ นายก ทน.ตรัง พิจารณารายงานการสอบสวนแล้วเห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนว่า พฤติกรรมที่ น.ส.โสภาฯ เบิกค่าเช่าบ้านเกินหลักฐานการจ่ายเป็นการเบิกสวัสดิการ อันเป็นเหตุเป็นความผิดฐานประพฤติด้อย่างร้ายแรงตามข้อ ๑๔ วรรคสอง ส่วนพฤติกรรมที่ น.ส.โสภาฯ ในฐานะ ผอ.กองคลัง ที่ตรวจและรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน (เดือนธันวาคม ๒๕๕๔) ของตนโดยไม่ถูกต้องตามข้อเท็จจริงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ชอบเพื่อให้ตนเองได้ประโยชน์มิควรได้เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามข้อ ๓ วรรคสาม ให้ลงโทษไล่น.ส.โสภาฯ ออกจากราชการ และ ทน.ตรัง ได้รายงาน ก.ท.จ.ตรัง เพื่อขอความเห็นชอบลงโทษไล่น.ส.โสภาฯ ออกจากราชการ

๓.๔ อนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ พิจารณาแล้วเห็นว่า พฤติกรรมของ น.ส.โสภาฯ เป็นการเบิกเงินเกินสิทธิซึ่งน่าจะเกิดจากความบกพร่องในการจัดทำเอกสารหลักฐานเพื่อขอเบิกค่าเช่าบ้าน ไม่เข้าข่ายความผิดฐานประพฤติด้อย่างร้ายแรง และตามพฤติการณ์ไม่ปรากฏว่า น.ส.โสภาฯ มีเจตนาทุจริตตามที่คณะกรรมการสอบสวนและนายก ทน.ตรัง มีความเห็น แต่เป็นกรณี ที่ น.ส.โสภาฯ ไม่ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารหลักฐานเพื่อขอเบิกค่าเช่าบ้านให้ละเอียดรอบคอบทำให้การเบิกจ่ายไม่ถูกต้อง ถือว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ มท. ว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และระเบียบ มท.ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงินและการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ อันเป็นความผิดฐานไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ ตามข้อ ๖ วรรคแรก คาร์ลงโทษตัดเงินเดือน น.ส.โสภาฯ ๕ % เป็นเวลา ๖ เดือน และให้ส่งเงินส่วนที่เบิกจ่ายเกินระหว่างวันที่ ๑ - ๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ คืนแก่ ทน.ตรัง

๓.๕ ก.ท.จ.ตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๖ และครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบตามความเห็นของอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๖ ให้ลงโทษตัดเงินเดือน น.ส.โสภาฯ ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน และให้ส่งเงินส่วนที่เบิกจ่ายเกินระหว่างวันที่ ๑ - ๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ คืนแก่ ทน.ตรัง

๓.๖ ทน.ตรัง ได้มีหนังสือ ที่ ตง ๕๒๐๐๘/๓๕๒ ลงวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ ขอให้ ก.ท.จ.ตรัง พิจารณาทบทวนมติที่เห็นชอบให้ลงโทษตัดเงินเดือน น.ส.โสภาฯ ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน เนื่องจาก ทน.ตรัง เห็นว่ามติของ ก.ท.จ.ตรัง ครั้งดังกล่าวไม่ระบุฐานความผิด และ ทน.ตรัง เห็นว่าพฤติกรรมของ น.ส.โสภาฯ ที่ปรากฏตามสำนวนการสอบสวนเป็นความผิดฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ และ ก.ท.จ.ตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ พิจารณาเรื่องดังกล่าวแล้ว มีมติไม่รับพิจารณาทบทวนเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย น.ส.โสภาฯ และเป็นมติเพิ่มเติมว่าพฤติกรรมที่กระทำความผิดของ น.ส.โสภาฯ เป็นความผิดตามข้อ ๖ วรรคสอง ของประกาศ ก.ท.จ.ตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษ ทางวินัย และแจ้ง คำชี้แจงให้นายก ทน.ตรัง เมื่อปฏิบัติตามข้อ ๓๐ ของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว และได้แจ้งมติดังกล่าวให้ ทน.ตรัง ทราบและถือปฏิบัติ

๓.๗ ทน.ตรัง ได้มีคำสั่ง ที่ ๓๖/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๗ ลงโทษตัดเงินเดือน น.ส.โสภาฯ ๕ % เป็นเวลา ๓ เดือน ตามมติของ ก.ท.จ.ตรัง ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าวมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า กรณี ก.ท.จ.ตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ พิจารณาเรื่องที่ ทน.ตรัง ขอความเห็นชอบลงโทษไล่ น.ส.โสภาฯ ออกจากราชการ แล้วมีมติเปลี่ยนแปลงฐานความผิดและระดับโทษ เป็นการขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือไม่

เห็นว่า การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีคณะกรรมการสอบสวนหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณีเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกนาย ก.เทศมนตรีต้องเสนอเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนออกคำสั่งลงโทษ และเมื่อ ก.ท.จ. มีมติเป็นประการใดแล้วให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น ทั้งนี้ ในการพิจารณา ก.ท.จ. มีอำนาจตรวจสอบความถูกต้องของการดำเนินการทางวินัย ถ้าหากเห็นควรให้สอบสวนเพิ่มเติมย่อมมีอำนาจกำหนดประเด็นให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติม หรือหากเห็นว่าการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษ ไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็มีอำนาจที่จะพิจารณาปรับบทหรือปรับฐานความผิดให้ถูกต้อง หรือเปลี่ยนแปลงการลงโทษให้ถูกต้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมแห่งการกระทำความผิดได้ตามควรแก่กรณี ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๖๐ ข้อ ๖๘ ข้อ ๗๐ และข้อ ๗๑ กรณี ก.ท.จ.ตรัง ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๖ พิจารณาเรื่องที่ ทน.ตรัง ขอความเห็นชอบลงโทษไล่ น.ส.โสภาฯ ออกจากราชการฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงตามข้อ ๑๔ วรรคสอง และฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามข้อ ๓ วรรคสาม แล้วเห็นต่างกับ ทน.ตรัง ว่าพฤติกรรมของ น.ส.โสภาฯ ไม่เข้าข่ายเป็นการกระทำความผิดวินัยตามฐานความผิดดังกล่าวข้างต้น แต่เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายของทางราชการตามข้อ ๖ วรรคหนึ่ง เป็นกรณี ก.ท.จ.ตรัง ซึ่งเป็นองค์คณะผู้ทรงอำนาจตามกฎหมายพิจารณาเห็นว่า การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษกรณีดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และได้ใช้อำนาจพิจารณาปรับบทหรือปรับฐานความผิดให้ถูกต้อง ตามองค์ประกอบของความผิดวินัย และได้เปลี่ยนแปลงการลงโทษเป็นฐานไม่ปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายของทางราชการตาม ข้อ ๖ วรรคหนึ่ง ซึ่งได้มีการแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ น.ส.โสภาฯ ทราบด้วยแล้ว ตามแบบ สว.๓ ฉบับลงวันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ อันเป็นการใช้อำนาจดุลพินิจตามข้อ ๖๘ ของ ก.ท.จ.ตรัง ในฐานะองค์คณะผู้ทรงอำนาจ ซึ่งต้องผูกผันและรับผิดชอบต่อการใช้ดุลพินิจดังกล่าว กรณีจึงไม่ใช่มติขัดหรือแย้งกับ

ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและ การรักษาวินัยฯ ตามพ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๔ วรรคสอง ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ส่วนกรณีที่ ก.ท.จ.ตรัง มีมติให้ น.ส.โสภาฯ คืนเงินส่วนที่เบิกเกินสิทธิส่งคืน ทน.ตรัง นั้น เป็นเพียงความเห็นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น

อนึ่ง เพื่อเป็นการให้ข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงานของ ก.ท.จ.ตรัง ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ (๑๐) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ควรตั้งเป็นข้อสังเกตเรื่องดังกล่าว ดังนี้

๑. สำนักงาน ก.ท. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๐๗๐๔.๒/ว ๖ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และที่ นร ๐๗๐๔.๒/ว ๘ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๒ แจ้งเวียนแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยกรณีเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง และเงินอื่นในทำนองเดียวกันอันเป็นเท็จ

๒. คณะกรรมการการกฤษฎีกาได้มีบันทึกความเห็นเรื่องเสร็จ ที่ ๒๗๔/๒๕๐๘ และที่ ๑๐๓/๒๕๓๑ ที่ให้ข้าราชการมีจิตใจและมีความเห็นเกี่ยวกับการพิจารณากรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐเบิกเงินค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าโทรศัพท์มือถือ ค่ารักษาพยาบาล และเงินอื่นในทำนองเดียวกันเป็นเท็จ

๓. หาก ก.ท.จ.ตรัง ใช้อำนาจตามประกาศ ก.ท.ตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การวินิจฉัย คณะรัฐมนตรี มติ กท. และข้อหาหรือของ กท. เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ โดยนำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยตามข้อสังเกตที่ ๑ และความเห็นคณะกรรมการการกฤษฎีกาตามข้อสังเกตที่ ๒ มาประกอบในการพิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย น.ส.โสภาฯ แล้ว จักทำให้การพิจารณา การใช้ดุลพินิจ และการมีมติเรื่องดังกล่าวเป็นไปโดยถูกต้องตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย เสนอ

เอกสารประกอบการพิจารณาวาระที่ ๓.๑๑

ข้อกฎหมาย

๑. พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑๐) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๑๙ วรรคสอง “ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งใด กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขหรือยุบเลิก...”

มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ให้ใช้ความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๖๐ วรรคหนึ่ง “ในกรณีที่นายกเทศมนตรีหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใดให้กำหนดประเด็น พร้อมทั้งส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น”

ข้อ ๖๗ วรรคหนึ่ง “พนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน”

ข้อ ๖๘ วรรคหนึ่ง “ภายใต้บังคับวรรคสองแห่งข้อนี้ พนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออก”

วรรคสอง “ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ ๒๒ วรรคสาม หรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาให้ความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น”

ข้อ ๗๐ วรรคหนึ่ง “เมื่อนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาล โดยสั่งลงโทษหรือลงทัณฑ์หรือลดโทษตามข้อ ๖๗ หรือสั่งยุติเรื่องแก่พนักงานเทศบาลผู้ใด ให้รายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการตามข้อ ๖๘ วรรคสี่ พิจารณาให้ความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเห็นว่าการลงโทษหรือลงทัณฑ์หรือลดโทษ หรือสั่งยุติเรื่องเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น”

ข้อ ๗๑ วรรคหนึ่ง “เมื่อนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาลงความเห็นให้พนักงานเทศบาลออกจากราชการในเรื่องใด ถ้าคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลพนักงานเทศบาลตามพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ก็ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบไปให้นายกเทศมนตรีเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่นายกเทศมนตรีได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ด้วย”

๓. ประกาศ ก.ท.จ.ดรง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การนำมติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. และข้อหาหรือของ ก.พ. เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ที่ให้นำมติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. และข้อหาหรือของ ก.พ. เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่แล้ว และที่จะมีขึ้นในภายหน้ามาใช้กับพนักงานเทศบาล

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ นร ๐๓๑๓.๓/ว ๘๘๙ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ สรุปความว่า “ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๙ และวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ มีมติกำหนดมาตรฐานทั่วไป เรื่อง การนำมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยซึ่งมีอยู่แล้ว หรือจะมีขึ้นในภายหน้า มาใช้กับข้าราชการพลเรือนส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้นำข้อหาหรือของ ก.พ. เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีอยู่แล้ว และจะมีขึ้นในภายหน้าไปเป็นแนวทางในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการพลเรือนส่วนท้องถิ่น และใช้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา นำไปยกอ้างเป็นประกาศเพื่อให้ อ.บ.ท.ถือปฏิบัติ”

๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๔.๒/ว ๖ เรื่อง การลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยกรณีเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง และเงินอื่นในทำนองเดียวกันอันเป็นเท็จ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๑๑ สรุปความได้ว่า “กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ควรทำข้อชี้แจงข้าราชการในสังกัดให้สำรวมในเรื่องทุจริตเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง และเงินอื่นในทำนองเดียวกันอันเป็นเท็จ ออโงเงินของรัฐเอาไปเป็นประโยชน์ส่วนตัว และข้าราชการผู้ใดยังขึ้นกระทำความผิดก็ควรลงโทษสถานหนักทำนองเดียวกับความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ”

๖. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๔.๒/ว ๘ เรื่อง การลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัยกรณีเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง และเงินอื่นในทำนองเดียวกันอันเป็นเท็จ ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๓๖ สรุปความได้ว่า “การพิจารณากรณีข้าราชการใช้สิทธิเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง และเงินอื่นในทำนองเดียวกันอันเป็นเท็จ เป็นกรณีที่ควรพิจารณารายละเอียดพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดเป็นราย ๆ ไป ถ้าได้ความว่าเป็นการใช้สิทธิเบิกเงินจากทางราชการเป็นเท็จ โดยเจตนาทุจริตอโงเงินของทางราชการอย่างแน่ชัดก็เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงที่จะต้องลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงตามควรแก่กรณี”

๗. หนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๖/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๓๖ เรื่อง ขอบปรับปรุงมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลงโทษข้าราชการผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงบางกรณีสรุปความได้ว่า “การลงโทษผู้กระทำผิดวินัยฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงซึ่งควรลงโทษเป็นไล่ออกจากราชการ การนำเงินที่ทุจริตไปแล้วมาคืนก็ดี หรือมีเหตุอันควรปราณีอื่นใดไม่เป็นเหตุลดหย่อนโทษเป็นปลดออกจากราชการ”

๘. คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดคดีหมายเลขแดง ที่ อ.๕๘๓/๒๕๔๖ สรุปความได้ว่า “เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ (อธิบดี) ได้พิจารณารายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนและมติของ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วเห็นว่าการกระทำของผู้ฟ้องคดีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงควรลงโทษไล่ออกจากราชการ และเห็นว่าการที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมีคำสั่งลงโทษปลดผู้ฟ้องคดีออกจากราชการยังไม่เหมาะสมกับความผิด อ.ก.พ.กระทรวง มีอำนาจพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและกำหนดโทษทางวินัยรวมทั้งมีอำนาจเปลี่ยนแปลงโทษให้เหมาะสมแก่กรณีได้ เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง มีมติเป็นประการใด ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ (อธิบดี) มีหน้าที่ต้องสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น”

๙. ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย กองที่ ๖) เรื่องเสร็จที่ ๒๙๔/๒๕๐๘ สรุปความได้ว่า “ถ้าการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะในการเดินทางนั้นเป็นหน้าที่ในตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้น ข้าราชการผู้นั้นก็ย่อมมีความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ แต่ถ้าการเบิกนั้นมีได้อยู่ในหน้าที่ราชการของข้าราชการผู้ตั้งเบิกก็ทำให้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการไม่ ฉะนั้น ถ้าเป็นกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะเดินทางของตนเอง แม้เป็นการเดินทางไปราชการก็ทำให้เป็นการกระทำการเบิกในหน้าที่ราชการ ที่ข้าราชการ ผู้นั้นจะต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายในทางราชการอย่างใดไม่ ในกรณีเช่นนี้ จึงเห็นว่า แม้จะกระทำด้วยเจตนาทุจริตและเป็นเท็จก็ไม่เป็น

ความผิดฐานทุจริตในหน้าที่ราชการ ส่วนการที่จะเป็นการแจ้งความเท็จหรือทำเอกสารเท็จเพื่อให้ได้ไปซึ่งทรัพย์สินนั้น เป็นอีกกรณีหนึ่ง"

๑๐. ความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๔) เรื่องเสร็จที่ ๑๐๗/๒๕๓๑ สรุปความได้ว่า "สำหรับความเห็นชอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา (กรรมการร่างกฎหมาย คณะที่ ๖) ที่ว่า การเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะในการเดินทางไปราชการเป็นเท็จ ถ้าเป็นหน้าที่ในตำแหน่งของข้าราชการผู้นั้น ก็ย่อมมีความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ แต่ถ้าวการเบิกนั้นมิได้อยู่ในหน้าที่ราชการของข้าราชการผู้ตั้งเบิกก็หาใช่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการไม่ นั้น เป็นการวินิจฉัยในแง่การปฏิบัติการในหน้าที่กับการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่รวมกันไป และได้วินิจฉัยไปก่อนที่จะมีบทนิยามคำว่า "การทุจริตในวงราชการ" ตาม พ.ร.บ.ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๐ ฉะนั้น จึงมีความเห็นว่า การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเบิกเงินค่าเช่าบ้าน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทางค่าช่วยเหลือบุตรค่ารักษาพยาบาลและเงินอื่นในทำนองเดียวกันเป็นเท็จ เป็นการปฏิบัติการในตำแหน่งโดยทุจริต และถือได้ว่าเป็น "การทุจริต ในวงราชการ" ตามความหมายของบทนิยาม "การทุจริตในวงราชการ" ในมาตรา ๓ แห่ง พ.ร.บ. ดังกล่าว"

๓.๑๒ หรืออำนาจการดำเนินการทางวินัยกรณีเป็นความผิดเมื่อครั้งดำรงตำแหน่งสังกัดเดิม

ต้นเรื่อง

นายธรรมรัตน์ สาสะตานันท์ ขณะดำรงตำแหน่งบุคลากร ๖ ว ที่ ทม.ปทุมธานี อ.เมืองปทุมธานี จว.ปทุมธานี ได้ถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง และนายท.ปทุมธานี พิจารณาแล้วเห็นว่าผลการสอบสวนไม่อาจยืนยันได้ว่าพฤติกรรมของนายธรรมรัตน์ฯ เป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร แต่ตามพฤติการณ์ถือว่าเป็นการหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการและประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ จึงเห็นควรให้นายธรรมรัตน์ฯ ออกจากราชการ และได้รายงานการดำเนินการต่อ ก.ท.จ.ปทุมธานี ต่อมาวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๓ ซึ่งอยู่ในห้วงเวลาการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยของ ก.ท.จ.ปทุมธานี นายธรรมรัตน์ฯ ได้โอนมาดำรงตำแหน่งที่ ทต.บ้านนา อ.บ้านนา จว.นครนายก ต่อมาวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๕๓ ทม.ปทุมธานี ได้รับแจ้งให้ดำเนินการตามมติของคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๓ ที่พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยแล้วมีมติว่า การตั้งข้อกล่าวหาและการพิจารณาให้ออกจากราชการไม่ถูกต้อง ก่อนนำเสนอ ก.ท.จ.ปทุมธานี พิจารณา ทม.ปทุมธานี ได้แจ้งและส่งเรื่องให้ ทต.บ้านนา ต้นสังกัดปัจจุบันแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและตั้งข้อกล่าวหานายธรรมรัตน์ฯ ใหม่ ก.ท.จ.นครนายก ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๓ จึงมีมติให้หาหรือว่า กรณีดังกล่าว ทต.บ้านนา ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัย นายธรรมรัตน์ฯ ใหม่ หรือต้องส่งเรื่องคืนให้ ทม.ปทุมธานี เพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมแจ้งข้อกล่าวหาและสอบสวนให้แล้วเสร็จ จากนั้นจึงส่งสำนวนการสอบสวนให้ ทต.บ้านนา ดำเนินการ

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๓ พิจารณาแล้วเห็นว่าอำนาจในการดำเนินการทางวินัย การสั่งให้พนักงานเทศบาลออกจากราชการ การพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัย และการให้ความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลออกจากราชการ เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี และ ก.ท.จ.ต้นสังกัดแล้วแต่กรณี ตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๕ วรรคแรก ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก เมื่อข้อเท็จจริงตามข้อหาหรือปรากฏว่า ทม.ปทุมธานี ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงนายธรรมรัตน์ฯ แต่ผลการสอบสวนพิจารณาไม่อาจยืนยันได้ว่าพฤติกรรมของนายธรรมรัตน์ฯ เป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ซึ่งเมื่อพิจารณาตามพฤติการณ์ถือว่าเป็นการหย่อนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการและประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ควรให้นายธรรมรัตน์ฯ ออกจากราชการ และ ทม.ปทุมธานี ได้รายงานต่อ ก.ท.จ.ปทุมธานี เพื่อขอความเห็นชอบให้นายธรรมรัตน์ฯ ออกจากราชการ แม้ต่อมาคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยฯ ได้พิจารณาและมีมติว่าการตั้งข้อกล่าวหาของคณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่ง ทม.ปทุมธานี ไม่ถูกต้อง แต่เมื่อยังมีได้นำเสนอ ก.ท.จ.ปทุมธานี เพื่อพิจารณามีมติกำหนดประเด็นและแจ้งให้คณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่ง ทม.ปทุมธานี ดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติม มติของคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยฯ จึงยังไม่มีผลผูกพันให้ต้องปฏิบัติตาม

ดังนั้น เมื่อนายธรรมรัตน์ฯ โอนไปดำรงตำแหน่งที่ ทต.บ้านนา อ.บ้านนา จว.นครนายก ในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๓ อำนาจในการพิจารณารายงานดังกล่าวจึงเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ท.จ.นครนายก ซึ่ง ก.ท.จ.นครนายก ต้องพิจารณา หากเห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใด ย่อมสามารถที่จะกำหนดประเด็นให้คณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งของ ทม.ปทุมธานี (คณะเดิม) ดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น โดยที่ ทต.บ้านนาไม่จำเป็นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีดังกล่าวใหม่แต่อย่างใด แต่หากคณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งของ ทม.ปทุมธานี (คณะเดิม) ไม่อาจทำการสอบสวนได้ หรือนายกเทศมนตรีตำบลบ้านนาเห็นเป็นการสมควรจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ ขึ้นทำการสอบสวนกรณีดังกล่าวเพิ่มเติมก็ได้ ทั้งนี้ ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๖๐ และข้อ ๗๑

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย เสนอ

เอกสารประกอบการพิจารณาวาระที่ ๓.๑๒

ข้อกฎหมาย

๑. พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ วรรคหนึ่ง "การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน"

มาตรา ๒๓ วรรคหก "ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลมทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี"

๒. ประกาศ ก.พ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๒๒ วรรคห้า "ในกรณีที่นายกเทศมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามวรรคสาม ในเรื่องที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามข้อ ๓ (๔) หรือข้อ ๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ และคณะกรรมการสอบสวนตามข้อดังกล่าวได้สอบสวนไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสาม จะนำสำนวนการสอบสวนตามข้อดังกล่าวมาใช้เป็นสำนวนการสอบสวนและทำความเห็นเสนอผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยถือว่าได้มีการสอบสวนตามวรรคสามแล้วก็ได้"

ข้อ ๕๖ ในระหว่างการสอบสวน แม้จะมีการสั่งให้ผู้ถูกกล่าวหาไปอยู่นอกบังคับบัญชาของนายกเทศมนตรีผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนทำการสอบสวนต่อไปจนเสร็จ แล้วทำรายงานการสอบสวนและเสนอสำนวนการสอบสวนต่อนายกเทศมนตรีผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๖๑ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๓ และข้อ ๖๔ และให้นายกเทศมนตรีผู้สั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนส่งเรื่องการสอบสวนทั้งหมดพร้อมทั้งความเห็นให้นายกเทศมนตรีคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาเพื่อดำเนินการตามข้อ ๕๔ (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณีต่อไป ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรีคนใหม่ของผู้ถูกกล่าวหาที่มีอำนาจตรวจสอบความถูกต้องตามข้อ ๖๑ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๓ และข้อ ๖๔ ด้วย

ข้อ ๖๐ ในกรณีที่นายกเทศมนตรีหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใดให้กำหนดประเด็น พร้อมทั้งส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมไม่อาจทำการสอบสวนได้ หรือนายกเทศมนตรีเห็นเป็นการสมควร นายกเทศมนตรีจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนคณะใหม่ขึ้นทำการสอบสวนเพิ่มเติมก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้นำข้อ ๓๑ และข้อ ๓๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๔ วรรคสอง "ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ ๒๒ วรรคสาม หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออก หรือไล่ออกให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาทำความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น"

ข้อ ๗๐ วรรคหนึ่ง “เมื่อนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาล โดยสั่งลงโทษ หรือลงทัณฑ์หรืองดโทษตามข้อ ๖๗ หรือสั่งยุติเรื่องแก่พนักงานเทศบาลผู้ใด ให้รายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ตามข้อ ๖๘ วรรคสี่ พิจารณาให้ความเห็นเสนอ และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเห็นว่าการลงโทษ หรือลงทัณฑ์หรืองดโทษ หรือสั่งยุติเรื่องเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น”

ข้อ ๗๑ วรรคหนึ่ง “เมื่อนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการทางวินัย หรือพิจารณาลงความเห็นให้พนักงานเทศบาลออกจากราชการในเรื่องใด ถ้าคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลพนักงานเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ก็ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบไปให้นายกเทศมนตรีเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่นายกเทศมนตรีได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ด้วย”

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๔ วรรคหนึ่ง “พนักงานเทศบาลผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ราชการ และนายกเทศมนตรีเห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็ให้นายกเทศมนตรีสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๒๒ วรรคห้า และวรรคหก ข้อ ๒๓ และข้อ ๖๘ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย มาใช้บังคับโดยอนุโลม เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใด ก็ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น”

วรรคสอง “ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเห็นชอบให้ผู้นั้นออกจากราชการก็ให้นายกเทศมนตรีสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น”

วรรคสาม “การสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวด ๔ ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย”

ข้อ ๔ เมื่อนายกเทศมนตรีเห็นสมควรให้พนักงานเทศบาลออกจากราชการในเรื่องใดถ้าคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือ สอบสวน เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความเป็นธรรม หรือเพื่อประโยชน์ในการควบคุมดูแลให้เทศบาลปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับ พนักงานเทศบาลกรณีการให้ออกจากราชการเนื่องจากมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน ที่กำหนด หรือขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งโดยไม่ได้รับการยกเว้น โดยถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรมก็ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญไปให้นายกเทศมนตรี เพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนเดิมทำการสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมได้

๔. ประกาศ ก.ท.จนครนายก และ ก.ท.จ.ปทุมธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ข้อ ๘๖ วรรคหนึ่ง “พนักงานเทศบาลผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ราชการ และนายกเทศมนตรีเห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็ให้นายกเทศมนตรีสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุ ชื่อพยานก็ได้และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๒๓ วรรคเจ็ด ข้อ ๒๖ และข้อ ๗๐ วรรคสอง

มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ก็ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

วรรคสอง “ในกรณีที่นายกเทศมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามข้อ ๒๓ ในเรื่องที่จะต้องทำการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง และคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๒๓ ได้สอบสวนไว้แล้ว นายกเทศมนตรีตามวรรคหนึ่งจะใช้สำนวนการสอบสวนนั้นพิจารณาดำเนินการโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งก็ได้”

๓.๑๓ หรืออำนาจในการพิจารณาให้เป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) กรณีโอนย้าย

เรื่องเดิม

ก.ท.จ.อุบลราชธานี หรือ กรณีนายวรฉัตร ส่งสุข ตำแหน่งนิติกร ระดับ ๖ ว สังกัด ทต.เหล่าเสือโก้ก อ.เหล่าเสือโก้ก จ.อุบลราชธานี ยื่นเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลในการคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรก ต่อ ทต.เหล่าเสือโก้ก เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖ และคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะฯ ที่ ทต.เหล่าเสือโก้กแต่งตั้งมีมติเห็นชอบให้ผ่านการประเมินตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ ของนายวรฉัตรฯ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ แล้วเสนอคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายที่ ก.ท.จ.อุบลราชธานี แต่งตั้งพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายฯ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้นายวรฉัตรฯ ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ และ ก.ท.จ.อุบลราชธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบให้ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ แต่เนื่องจากนายวรฉัตรฯ ได้โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งนิติกร สังกัด อบจ.อุบลราชธานี ตั้งแต่วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖ ก.ท.จ.อุบลราชธานีจึงมีมติให้หาหรือแนวทางปฏิบัติในกรณีดังกล่าว

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.มาตรฐานนักกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗ พิจารณามีมติดังนี้ กรณี นายวรฉัตร ส่งสุข ตำแหน่งนิติกร ระดับ ๖ ว สังกัด ทต.เหล่าเสือโก้ก อ.เหล่าเสือโก้ก จ.อุบลราชธานี ยื่นเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลในการคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรก ต่อ ทต.เหล่าเสือโก้ก เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๖ คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะฯ ที่ ทต.เหล่าเสือโก้กแต่งตั้งมีมติเห็นชอบให้ผ่านการประเมินตามความเห็นของผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับของนายวรฉัตรฯ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๖ แล้วเสนอผลงานต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายที่ ก.ท.จ.อุบลราชธานีแต่งตั้งเพื่อประเมินความรู้ความสามารถ ในระหว่างนั้นนายวรฉัตรฯ ได้โอน (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่งนิติกร สังกัด อบจ.อุบลราชธานี เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๖ กรณีดังกล่าวคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายที่มีอำนาจพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) ย่อมได้แก่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายที่ ก.จ.จ.อุบลราชธานีแต่งตั้ง รวมถึง ก.จ.จ.อุบลราชธานี ตามมาตรา ๑๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) สำหรับกรณีหากข้อเท็จจริงปรากฏว่านายวรฉัตรฯ ผ่านการคัดเลือกฯ ให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. โดยมีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ ทต.เหล่าเสือโก้ก เจ้าสังกัดเดิมได้รับแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (แบบ พ.ต.ก. ๑-๑) ซึ่งมีรายละเอียดและเอกสารแนบครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่กำหนดโดยไม่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ และไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับการคัดเลือกมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศ ก.จ.จ.

ดังนั้น การที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายที่ ก.ท.จ.อุบลราชธานีแต่งตั้งในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีมติให้นายวรฉัตรฯ ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถในวันที่บุคคลดังกล่าวมิได้สังกัด ก.ท.จ.อุบลราชธานีแล้ว จึงเป็นการพิจารณาโดยไม่มีอำนาจไม่เป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เห็นควรแจ้ง ก.ท.จ.อุบลราชธานี เพื่อส่งเรื่องให้ ก.จ.จ.อุบลราชธานี ดำเนินการต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย เสนอ

ข้อกฎหมาย

๑. พร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอนการรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสำนักงานหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

๒. ประมวลกฎหมาย เมื่อมี มาตรา ๑๖ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

ขั้นตอนที่ ๓ สำหรับการพิจารณาเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรกให้เทศบาลเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ คุณสมบัติและพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

๓.๑ การประเมินคุณสมบัติและพฤติกรรมของบุคคล

ก) ให้ ก.ท.จ. กำหนดแนวทางและวิธีการคุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้รับการคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. และกำหนดคุณสมบัติและพฤติกรรมที่คาดหวังของตำแหน่งนิติกรเป็นการล่วงหน้าแล้วแจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการคัดเลือก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ พิจารณาประเมินคุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้รับการคัดเลือกตามแนวทางและวิธีการที่กำหนด ตาม ก)

ค) ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตรวจสอบการพิจารณาประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทางและวิธีการประเมินคุณสมบัติและพฤติกรรมฯ ตามที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

กรณีที่พบว่าผู้รับการคัดเลือกไม่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ และ/หรือการประเมินคุณสมบัติและพฤติกรรม ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการคัดเลือกแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้รับการคัดเลือกทราบว่าสิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้รับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

๓.๒ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

ก) ให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ในฐานะฝ่ายเลขานุการนำเสนอผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายหรือระเบียบดีเด่น หรือข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายเพื่อประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) พิจารณาลักษณะและแนวทางที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข) ให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ในฐานะฝ่ายเลขานุการจัดทำรายงานการประชุม บันทึกความเห็น ข้อเสนอแนะ และมติของคณะกรรมการฯ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ขั้นตอนที่ ๔ ให้สำนักงาน ก.ท.จ. จัดทำสรุปผลการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ทั้งในส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและส่วนการประเมินความรู้ ความสามารถคุณสมบัติและพฤติกรรม สำหรับการพิจารณาเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรก และในส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลสำหรับการพิจารณาเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง (ตามแบบ พ.ต.ก. ๑-๒) พร้อมระบุเหตุผลแล้ว เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาเลือก และให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการคัดเลือกฯ ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในแต่ละระดับตำแหน่ง โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่เทศบาลเจ้าสังกัดได้รับแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (แบบ

พ.ต.ก. ๑-๑) ซึ่งมีรายละเอียดและเอกสารแนบครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่กำหนดโดยไม่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ และไม่ก่อนวันที่ผู้รับการคัดเลือกมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศ ก.ท.จ.

๓. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ฉบับที่ ๒ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

ขั้นตอนที่ ๓ สำหรับกรณีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรกให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

๓.๑ การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

ก) ให้ ก.จ.จ. กำหนดแนวทางและวิธีการคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้รับการคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. และกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมที่คาดหวังของตำแหน่งนิติกรเป็นการล่วงหน้าแล้วแจ้งเวียนให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดทราบ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการคัดเลือก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ พิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้รับการคัดเลือกตามแนวทางและวิธีการที่กำหนด ตาม ก)

ค) ให้หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบการพิจารณาประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทางและวิธีการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมฯ ตามที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

กรณีที่พบว่าผู้รับการคัดเลือกไม่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ และ/หรือการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรม ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการคัดเลือกแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ ผู้รับการคัดเลือกทราบว่าสิ่งที่ได้ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้รับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

๓.๒ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

ก) ให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ในฐานะฝ่ายเลขานุการนำเสนอผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายหรือระเบียบดีเด่น หรือข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายเพื่อประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข) ให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ในฐานะฝ่ายเลขานุการจัดทำรายงานการประชุม บันทึกความเห็น ข้อเสนอแนะ และมติของคณะกรรมการฯ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ขั้นตอนที่ ๔ ให้สำนักงาน ก.จ.จ. จัดทำสรุปผลการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ทั้งในส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและส่วนการประเมินความรู้ ความสามารถคุณลักษณะและพฤติกรรม สำหรับกรณีการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรก และในส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลสำหรับกรณีการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง (ตามแบบ พ.ต.ก. ๑-๒) พร้อมระบุเหตุผลแล้ว เสนอ ก.จ.จ. พิจารณาคัดเลือก และให้นายกองการบริหารส่วนจังหวัด มีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการคัดเลือกฯ ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในแต่ละระดับตำแหน่ง โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเจ้าสังกัดได้รับแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับกำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (แบบ พ.ต.ก. ๑-๑) ซึ่งมีรายละเอียดและเอกสารแนบครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่กำหนดโดยไม่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ และไม่ก่อนวันที่ผู้รับการคัดเลือกมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศ ก.จ.จ.

๓.๑๔ เทศบาลนครเชียงใหม่ขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ในตำแหน่งวิศวกรโยธา ๘ วช เป็น ๙ วช

เรื่องเดิม

ก.ท.จ. เชียงใหม่ ได้รายงานขอความเห็นชอบในการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล สายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานนิติการ ในตำแหน่งวิศวกรโยธา ๘ วช เป็น ๙ วช รายงานนายก อบจ. เชียงใหม่ ดำเนินการแจ้งเทศบาลนครเชียงใหม่ตรวจสอบข้อมูลการปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ข้อเท็จจริง

๑. สำนักงาน ก.ท. ได้มีหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/๕๖๒ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ แจ้ง ก.ท.จ. เชียงใหม่ ดำเนินการแจ้งเทศบาลนครเชียงใหม่ตรวจสอบข้อมูลการปรับปรุงกรอบอัตราค่าจ้างสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๒. จังหวัดเชียงใหม่ ได้มีหนังสือที่ ขม ๐๐๒๓.๒/๔๐๖๑๖ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ รายงานผลการตรวจสอบการวิเคราะห์ค่าจ้างและแบบเสนอผลงานการพิจารณากำหนดตำแหน่งดังกล่าว

๓. อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติแจ้งเทศบาลนครเชียงใหม่ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการให้ถูกต้อง แล้วดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดต่อไป

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี (เพิ่มเติม) เพื่อขออนุมัติ

ปรับขยายระดับตำแหน่ง จากตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ๘ วช เลขที่ตำแหน่ง ข ๐๐๐๗

เป็นตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับ ๙ วช เลขที่ตำแหน่ง ข ๐๐๐๗

งานวิศวกรรม ๓ ฝ่ายวิศวกรรม ส่วนออกแบบและก่อสร้าง สำนักการช่าง เทศบาลนครเชียงใหม่

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		๒๕๕๔	๒๕๕๕	๒๕๕๖	
๑	งานออกแบบเพื่อความมั่นคงแข็งแรงของโครงสร้างคอนกรีตเสริมเหล็ก ทั่วไป (อาคารต่ำกว่า ๑๕ เมตร และไม่ใช่อาคารสาธารณะ)	๓๒	๓๖	๔๒	ครั้ง/ปี
๒	งานออกแบบเพื่อความมั่นคงแข็งแรงของโครงสร้างคอนกรีตเสริมเหล็ก ชั้นสูง การออกแบบเพื่อต้านทานแรงสั่นสะเทือนจากแผ่นดินไหว ตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ.๒๕๕๐ (อาคารสาธารณะหรือสูง ๑๕ เมตรขึ้นไป)	๑๐	๑๕	๑๘	ครั้ง/ปี
๓	งานออกแบบการวางท่อใต้ดิน ที่ความลึกต่ำกว่า ๕.๐๐ เมตร ด้วยวิธีการเจาะดินแบบแนวราบ (Horizontal Directional Drilling : HDD)	๗	๑๒	๑๖	ครั้ง/ปี
๔	งานออกแบบการวางท่อใต้ดิน ที่ความลึกตั้งแต่ ๕.๐๐ เมตร ขึ้นไป ด้วยวิธีการดันท่อใต้ดิน Pipe Jacking	๕	๑๐	๑๒	ครั้ง/ปี
๕	งานคำนวณทางด้านชลศาสตร์ เช่น ออกแบบสะพานข้ามแม่น้ำปิง ท่อระบายน้ำลอดถนน สายต่างๆ ในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่	๓๐	๓๖	๓๙	ครั้ง/ปี
๖	งานออกแบบเพื่อวางระบบ สถานีสูบน้ำ ให้เหมาะสมกับสถานที่ ซึ่งประ กอบด้วยขนาด(กำลังวัตต์) ความสามารถในการระบายน้ำ(ลิตรต่อวินาที) เพื่อ แก้ปัญหาน้ำท่วมขังในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่	๕	๗	๑๒	ครั้ง/ปี