

รายงานการประชุม
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
ครั้งที่ ๙/๒๕๕๗

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ผู้มาประชุม

๑.	นายสุธี	มากบุญ	รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย	ประธานที่ประชุม
๒.	นายจรินทร์	จักกะพาก	แทนปลัดกระทรวงมหาดไทย	กรรมการ
๓.	นายวัลลภ	พริ้งพงษ์	อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	กรรมการ
๔.	นายวิสูตร	ประสิทธิ์ศิริวงศ์	แทนเลขาธิการ ก.พ.	กรรมการ
๕.	นายธรรมศักดิ์	สัมพันธ์สันติกุล	แทนผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ	กรรมการ
๖.	น.ส.เยาวนุช	วิริยาภรณ์	แทนอธิบดีกรมบัญชีกลาง	กรรมการ
๗.	นายสาโรช	คัชมาตย์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๘.	นายสมศักดิ์	ศรีวรรณะ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๙.	นายสันหัต	จตุชัย	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๐.	นายเอนก	เกษมสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๑.	นายวสันต์	วรรณวโรทร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒.	นางสาวพรศรี	กิจธรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓.	นายสมนึก	ธนเดชากุล	นายกเทศมนตรีนครนนทบุรี	กรรมการ
๑๔.	นายศุภสันต์	หนูสวัสดิ์	นายกเทศมนตรีตำบลนาหว้า	กรรมการ
๑๕.	นายสรณะ	เทพเนาว์	ปลัดเทศบาลตำบลแม่สะเรียง	กรรมการ
๑๖.	นายศักดิ์พงศ์	ธรรมอาชกุล	ปลัดเทศบาลตำบลบางนา	กรรมการ
๑๗.	นางอุตินันท์	เจริญอาจ	ปลัดเทศบาลเมืองสนั่นรักษ์	กรรมการ
๑๘.	นายสมตี	ศษายั่งยืน	รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	เลขานุการ
๑๙.	นายศรีพงศ์	บุตรงามดี	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐.	นายนิกร	สุกใส	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารงานบุคคลท้องถิ่น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑	นายประทีป	ทวยเจริญ	นายกเทศมนตรีตำบลเกาะพะงัน	ติตราชการ
---	-----------	----------	---------------------------	-----------

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑.	นายศิริวัฒน์	บุปผาเจริญ	ผอ.สมบ.สน.บถ.
๒.	นายสุรเกียรติ	ฐิตะฐาน	ผอ.สสب.สน.บถ.
๓.	นายประวิทย์	เปื่องการ	ผอ.สมอ.สน.บถ.
๔.	นายจิรพัฒน์	น้อยเพ็ง	สมบ. สน.บถ.
๕.	น.ส.ผ่องพรรณ	मुखระโกษา	สมบ. สน.บถ.
๖.	น.ส.บุรณี	แพรวโรจน์	สมบ. สน.บถ.
๗.	นายบันลือศักดิ์	สุนทร	สมบ. สน.บถ.
๘.	น.ส.กษมา	สุริยวงศ์	สมบ. สน.บถ.
๙.	น.ส.มะลิวัลย์	จิตรอรุณ	สมบ. สน.บถ.
๑๐.	น.ส.นิลวรรณ	บัวแย้ม	สมบ. สน.บถ.
๑๑.	ว่าที่ ร.ต.พลิชฐ์	ไฉ่สุวรรณชาติ	สมบ. สน.บถ.
๑๒.	นายโกศล	รัตนสุนทร	สมบ. สน.บถ.
๑๓.	นายวิรัชทร์	นาวิ	สมบ. สน.บถ.
๑๔.	นายครรชิต	เพิ่มลาภ	สสب.สน.บถ.
๑๕.	นางจันจิรา	เพิ่มลาภ	สมว.สน.บถ.
๑๖.	น.ส.อุษณีย์	ช่วงโชติ	สมว.สน.บถ.
๑๗.	นายปิยะ	คังกัน	สบบ.สน.บถ.
๑๘.	น.ส.สุรัตน์	รัตนภักธนันท์	สบบ.สน.บถ.
๑๙.	น.ส.อัญชลี	กลัดแก้ว	สบบ.สน.บถ.
๒๐.	นายเทพสุริยา	สะอาด	สมว.สน.บถ.
๒๑.	นายอรรถวุฒิ	บุรณสิงห์	สบศ.สน.บถ.
๒๒.	น.ส.พัสดาว	บุญสาย	สมอ.สน.บถ.
๒๓.	นายแสงจันทร์	ดวงระหว่า	สมอ.สน.บถ.
๒๔.	นายเศรษฐพงศ์	แหล่งสะท้อน	สมอ.สน.บถ.
๒๕.	นายบุญฤทธิ์	สิริกุลโรปกรณ์	สกกบ.สน.บถ.
๒๖.	นายศุภกร	ทิมจรัส	เลขานุการ รอง อสถ.
๒๗.	นายเกษม	พงษ์แสนท์	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอุดรธานี
๒๘.	นายอนุชิต	แนวบรรทัด	สำนักงาน ก.ถ.
๒๙.	นายสันติ	วงศ์จิระศักดิ์	สำนักงาน ก.ถ.

- เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

นายสุธี มากบุญ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- พลเอกอนุพงษ์ เผ่าจินดา รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ในฐานะประธาน ก.ท. ดิรชการจึงมอบให้รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย (นายสุธี มากบุญ) เข้าประชุมแทน

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

๒.๑ การรับรองรายงานการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่องเดิม

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้ประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดส่งรายงานการประชุมดังกล่าว ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ปรากฏว่า ไม่มีท่านผู้ใดแจ้งขอแก้ไขรายงานการประชุมแต่อย่างใด

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุม

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลครั้งที่

๘/๒๕๕๗

เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗

๒.๒ การรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๕๗

เรื่องเดิม

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีมติรับรองรับรองรายงานประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๗ เมื่อครั้งการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ โดยที่ประชุมได้มีเงื่อนไขว่า หากพบการพิมพ์ข้อความคลาดเคลื่อนก็ให้กรรมการได้แจ้งฝ่ายเลขานุการดำเนินการแก้ไขได้โดยถือว่าที่ประชุมเห็นชอบแล้วรายงาน ก.ท. ทราบ

ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการขอเรียนว่าได้แก้ไขข้อความที่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนในวาระที่ ๓.๖ เรื่อง หรือการนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งกรณีนายประพันธ์ พลแพงขวา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักการศึกษาระดับ ๙ จังหวัดนครราชสีมา เพื่อคัดเลือกเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ)

รายละเอียดตามเอกสารแนบ

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

๓.๖ หากการนับระยะเวลาดำรงตำแหน่งกรณีนายประพันธ์ พลแพงขวา ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี เพื่อคัดเลือกเลื่อนระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ(เกษียณอายุราชการ)

4

ต้นเรื่อง

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

ที่	วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	สังกัด
๑	๑ ก.ย. ๒๕๔๘ - ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๕ รวมระยะเวลา ๖ ปี ๖ เดือน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือน อันดับ คศ. ๔	โรงเรียนเทศบาล ๓ บ้านเหล่า เทศบาลนครอุดรธานี
๒	๑ เม.ย. ๒๕๕๕ - ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗ (วันเกษียณอายุราชการ) รวมระยะเวลา ๒ ปี ๕ เดือน	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)	เทศบาลนครอุดรธานี

ข้อเท็จจริง

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

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

ลักษณะงาน/หน้าที่ความ รับผิดชอบ	ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา 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 นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การ นิเทศและการวัดผลประเมินผล ๔. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุก กลุ่ม เป้าหมายทั้งในระบบ นอกระบบและ ตามอัธยาศัย ๕. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา ๖. บริหารงบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน

ลักษณะงาน	แผนงานของจังหวัด และกระทรวง ทบวง กรม ที่เกี่ยวข้อง ๒. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนางานด้านวิชาการ การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและประสานงาน เครือข่ายข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริมทำนุบำรุง ศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น การพัฒนากิจกรรมเด็กเยาวชนและ นันทนาการ การฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ ๔. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคลากรในสำนักงานการศึกษา 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 พิจารณาอัตรากำลังและงบประมาณของ 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 ให้มีการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง ๑๐. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและ ท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน ๑๑. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา ๑๒. จัดระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ๑๓. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการ ทั่วไป ๑๔. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย
หน้าที่ความรับผิดชอบ	ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานในฐานะ ผู้อำนวยความสะดวกด้านการศึกษาของเทศบาล โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัด 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 วัฒนธรรมนิคมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยควบคุมหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย
--	---	---

ข้อพิจารณา

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

๑. คุณสมบัติผู้มีสิทธิคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้น ๑ ระดับเป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ)

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

กรณีดังกล่าว ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๔๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๘ ได้เห็นชอบให้ปรับระบบการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ 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 ๙/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ ได้เห็นชอบให้ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของพนักงานครูเทศบาลประเภทไม่สังกัดสถานศึกษา จากระบบวิทยฐานะมาใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง (พีซี) โดยกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ. ๔ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๙ (นักบริหารการศึกษา ๙)

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

เมื่อพิจารณาคุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔) ประกอบกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ๔ ที่กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี เป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและเป็นผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔) และพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเปรียบเทียบกับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา 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 และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและรับผิดชอบงานส่งเสริมกีฬานันทนาการ งานส่งเสริมศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยควบคุมหรือตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งหมดในภาพรวมของภารกิจจัดการศึกษาของเทศบาล ซึ่งลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถานศึกษา จะเหมือนหรือคล้ายคลึงกับลักษณะงานหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ประมาณร้อยละ ๗๕ ดังนั้น จึงสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ มานับรวมเป็นระยะเวลาเกือบลูกกับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔) เพื่อเป็นคุณสมบัติในการคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งระดับสูงขึ้น ๑ ระดับ เป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ) ได้ ๗๕ % สรุปได้ดังนี้

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔)	ระยะเวลาเกือบลูกสำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
๒ ปี ๕ เดือน ๑ เม.ย. ๒๕๕๕ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๕๗ (วันเกษียณอายุราชการ)	๖ ปี ๖ เดือน (๑ ก.ย. ๒๕๔๘ – ๓๑ มี.ค. ๒๕๕๕) นับได้ร้อยละ ๗๕ คิดเป็น ๔ ปี ๔ เดือน ๑๕ วัน
รวมทั้งสิ้น ๒ ปี ๕ เดือน + ๔ ปี ๔ เดือน ๑๕ วัน = ๗ ปี ๒ เดือน ๑๕ วัน	

ดังนั้น กรณีนายประพันธ์ พลแพงขวา ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔) สังกัดเทศบาลนครอุดรธานี เดิมดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จึงถือเป็นพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งบริหารและมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ (ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๔ (นักบริหารการศึกษา ๔) และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ) รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี นับถึงวันเกษียณอายุราชการ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ (๗ ปี ๒ เดือน ๑๕ วัน) ถือเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและระดับสูงขึ้นตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา ระดับ ๑๐ (นักบริหารการศึกษา ๑๐) เป็นกรณีพิเศษ (เกษียณอายุราชการ) ได้

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ และแจ้งเวียนการนับระยะเวลาเทียบตำแหน่งดังกล่าวให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัด เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ การจัดสรรอัตราครูให้สถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปีการศึกษา ๒๕๕๖

เรื่องเดิม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้ถ่ายโอนสถานศึกษามาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๑๑ โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ได้แจ้งการถ่ายโอนข้าราชการครูของสถานศึกษาดังกล่าว จำนวน ๑๐๔ อัตรา ดังนี้

๑. ข้าราชการครูที่สมัครใจโอนมาสังกัด อบท. จำนวน ๔๖ อัตรา
๒. ข้าราชการครูที่ไม่ประสงค์จะโอนมาสังกัด อบท. จำนวน ๕๘ อัตรา

ข้อเท็จจริง

๑. จังหวัดต่างๆ แจ้งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ ก.จ.จ.,ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ได้เห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งครูของสถานศึกษาที่ถ่ายโอนฯดังกล่าวแล้ว โดยขอรับการจัดสรรอัตราครู และงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นเงินเดือนของอัตราครูที่ต้องกำหนดเพิ่มขึ้นใหม่ รวม ๗๐ อัตรา

๒. จากการคำนวณอัตราครูตามประกาศ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูฯ และพิจารณาจากอัตราครูที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ได้แจ้งการตัดโอนตำแหน่งของครูที่สมัครใจ และไม่สมัครใจโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จะต้องจัดสรรอัตราครูให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนสถานศึกษา จำนวน ๗๐ อัตรา แยกเป็น

- ๒.๑ อัตราครูทดแทนครูที่ไม่สมัครใจโอนมาสังกัด อบท. จำนวน ๕๘ อัตรา
- ๒.๒ อัตราครูที่กำหนดเพิ่มขึ้นให้ครบตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน ๑๒ อัตรา

ตารางแสดงกรอบอัตรากำลังครูของสถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัด อบท. ปีการศึกษา ๒๕๕๖

ที่	อบท.	โรงเรียน	จำนวนนักเรียน	อัตราครูตามเกณฑ์ฯ	ครูของสถานศึกษาที่ถ่ายโอนฯ		จำนวนแล้วต่ำกว่าเกณฑ์	ควรจัดสรรให้
					โอนมา	ไม่โอน		
๑	อบจ.สระแก้ว	นิคมสงเคราะห์ ๑	๑๐๓	๗	๗	๐	๐	๐
๒	อบจ.สระแก้ว	ชุมชนบ้านโนนจิก	๑๓๓	๙	๖	๓	๓	๓
๓	อบจ.สระแก้ว	บ้านนางาม	๑๑๘	๗	๖	๑	๑	๑
๔	อบจ.นครสวรรค์	สวนกุหลาบวิทยาลัย	๗๗๑	๔๕	๒๑	๒๑	๒๔	๒๔
๕	ทน.อุดรธานี	บ้านช้าง	๖๓	๕	๑	๔	๔	๔
๖	ทน.อุดรธานี	อนุบาลหนองหิน	๑๘๑	๑๑	๓	๗	๘	๘
๗	อบต.บ่อวิน	บ้านพันเสด็จใน	๑๙๕	๑๑	๒	๖	๙	๙
๘	ทต.ทับยา	เทศบาลทับยา	๕๐	๔	๐	๓	๔	๔
๙	อบต.เสม็ดใต้	บ้านหนองโสน	๗๓	๕	๐	๓	๕	๕
๑๐	ทต.บ้านแหลม	วัดลักษณาราม	๑๓๓	๙	๐	๘	๙	๙
๑๑	ทต.ช้างขวา	บ้านสะพานกฐิน	๒๕	๓	๐	๒	๓	๓
	รวม			๑๑๖	๔๖	๕๘	๗๐	๗๐

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ที่รับถ่ายโอนสถานศึกษาได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ได้เห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ และได้รายงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อแจ้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสรรอัตรากำลังเงินเดือนของอัตรากำลังที่จะจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว เห็นว่า เนื่องจากข้าราชการครูที่ไม่ประสงค์จะโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ย้ายออกจากสถานศึกษาเนื่องจากครบกำหนดเวลาช่วยราชการ ๑ ปีแล้ว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษา ๒๕๕๗ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดอัตรากำลังครูของสถานศึกษาที่ถ่ายโอนฯ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนสถานศึกษาได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยผ่านความเห็นชอบของ ก.จ.จ.,ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด และได้รายงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. เพื่อแจ้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในการจัดสรรอัตรากำลัง ๗๐ อัตรา ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนสถานศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๕๖ ทั้งนี้ ให้บรรจุแต่งตั้งหรือรับโอนได้ไม่ก่อนวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ โดยในส่วนของสถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดเทศบาล ได้แจ้งขอรับการจัดสรรอัตรากำลัง จำนวน ๒๘ อัตรา

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อทราบ

มติที่ประชุม ทราบ

บัญชีอัตราครูที่ต้องจัดสรรให้สถานศึกษาที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(เทศบาล) ปีการศึกษา 2556

ที่	จังหวัด	อปท.	โรงเรียน	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
1	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	อนุบาลหนองหิน	ครู	3	40,860	อัตราทดแทน
2	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	อนุบาลหนองหิน	ครู	3	53,080	อัตราทดแทน
3	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	อนุบาลหนองหิน	ครู	3	54,690	อัตราทดแทน
4	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	อนุบาลหนองหิน	ครู	3	49,420	อัตราทดแทน
5	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	อนุบาลหนองหิน	ครู	3	37,900	อัตราทดแทน
6	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	อนุบาลหนองหิน	ครู	3	52,060	อัตราทดแทน
7	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	อนุบาลหนองหิน	ครู	3	26,970	อัตราทดแทน
8	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	อนุบาลหนองหิน	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	15,050	อัตราใหม่
9	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	บ้านช้าง	ครู	3	43,800	อัตราทดแทน
10	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	บ้านช้าง	ครู	3	48,540	อัตราทดแทน
11	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	บ้านช้าง	ครู	3	52,060	อัตราทดแทน
12	อุดรธานี	ทน.อุดรธานี	บ้านช้าง	ครู	3	53,080	อัตราทดแทน
13	สิงห์บุรี	ทต.ทับยา	เทศบาลทับยา(วัดสุทธาวาส)	ผอ.สถานศึกษา	3	46,040	อัตราทดแทน
14	สิงห์บุรี	ทต.ทับยา	เทศบาลทับยา(วัดสุทธาวาส)	ครู	3	49,420	อัตราทดแทน
15	สิงห์บุรี	ทต.ทับยา	เทศบาลทับยา(วัดสุทธาวาส)	ครู	2	35,640	อัตราทดแทน
16	สิงห์บุรี	ทต.ทับยา	เทศบาลทับยา(วัดสุทธาวาส)	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	15,050	อัตราใหม่

ที่	จังหวัด	อปท.	โรงเรียน	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	หมายเหตุ
17	เพชรบุรี	ทต.บ้านแหลม	วัดลี้เกษณาราม	ผอ.สถานศึกษา	3	52,060	อัตราทดแทน
18	เพชรบุรี	ทต.บ้านแหลม	วัดลี้เกษณาราม	ครู	3	58,260	อัตราทดแทน
19	เพชรบุรี	ทต.บ้านแหลม	วัดลี้เกษณาราม	ครู	3	60,150	อัตราทดแทน
20	เพชรบุรี	ทต.บ้านแหลม	วัดลี้เกษณาราม	ครู	3	54,690	อัตราทดแทน
21	เพชรบุรี	ทต.บ้านแหลม	วัดลี้เกษณาราม	ครู	3	42,330	อัตราทดแทน
22	เพชรบุรี	ทต.บ้านแหลม	วัดลี้เกษณาราม	ครู	3	32,510	อัตราทดแทน
23	เพชรบุรี	ทต.บ้านแหลม	วัดลี้เกษณาราม	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	15,050	อัตราทดแทน
24	เพชรบุรี	ทต.บ้านแหลม	วัดลี้เกษณาราม	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	15,050	อัตราใหม่
25	เพชรบุรี	ทต.บ้านแหลม	วัดลี้เกษณาราม	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	15,050	อัตราใหม่
26	สุราษฎร์ธานี	ทต.ช้างขวา	บ้านสะพานหิน	ผอ.สถานศึกษา	2	38,620	อัตราทดแทน
27	สุราษฎร์ธานี	ทต.ช้างขวา	บ้านสะพานหิน	ครู	1	15,440	อัตราทดแทน
28	สุราษฎร์ธานี	ทต.ช้างขวา	บ้านสะพานหิน	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	15,050	อัตราใหม่
รวมเงินเดือนต่อ 1 เดือน						1,087,920	
รวม 10 เดือน (ธ.ค.2557 - ก.ย.2558)						10,879,200	

หมายเหตุ อัตราทดแทน หมายถึง อัตราครูที่จัดสรรให้ อปท.ทดแทนในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิมของผู้ที่ไม่ประสงค์จะโอนมาสังกัด อปท.
อัตราใหม่ หมายถึง อัตราครูผู้ช่วยที่จัดสรรให้ อปท.ที่มีอัตราค่าต่ำกว่าเกณฑ์

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๓.๑)

ข้อกฎหมาย

๑. มติคณะอนุกรรมการด้านการถ่ายโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๐ มีมติให้สำนักงบประมาณหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดสรรงบประมาณและอัตราเพื่อบรรจุทดแทนให้แก่ อบท. ในกรณีที่มีอัตราที่ขาดเนื่องจากการถ่ายโอนฯ โดยเป็นอัตราทดแทนข้าราชการครูที่ไม่ประสงค์จะโอนไปสังกัด อบท. ในอัตราเงินเดือนและวิทยฐานะเท่าเดิม และอัตราครูเพิ่มให้ อบท. ที่มีอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์

๒. ประกาศ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล กำหนดให้ อบท. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และให้ ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ กรณีที่ใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนสำหรับเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าว ให้ อบท. รายงาน ก.จ.จ. , ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด เพื่อรายงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. เพื่อแจ้งสำนักงบประมาณในการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปี และให้หน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ การหรือการรับโอน (ย้าย) และบรรจุแต่งตั้ง การจ้างพนักงาน กรณีการค่าใช้จ่ายเกินร้อยละ ๔๐ ตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ต้นเรื่อง

จังหวัดอุบลราชธานี การหรือกรณีเทศบาลตำบลน้ำยืน มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑) การแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร จำนวน ๒ ราย โดยเทศบาลตำบลน้ำยืน ได้ตรวจสอบภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พบว่าภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินร้อยละ ๔๐ และเพื่อให้กระหอบสิทธิแก่ผู้สอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายบริหาร จำนวน ๒ ราย ดังกล่าว จึงหาวิธีว่าจะสามารถแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสายบริหารได้ หรือไม่ และหากไม่สามารถดำเนินการได้จะมีแนวทางปฏิบัติอย่างไร เพื่อให้กระหอบสิทธิของพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย

๒) การจ้างพนักงานจ้างที่ผ่านการเลือกสรรกรณีการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จำนวน ๕ ราย ว่า จะสามารถจ้างได้ หรือไม่

ข้อเท็จจริง

๑. อสส. ได้มีบัญชาให้นำประเด็นข้อหาหรือข้อกฎหมาย กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าร้อยละ ๔๐ จะมีแนวทางปฏิบัติในการสรรหาบุคคล การรับโอน การแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และการจ้างพนักงานจ้างอย่างไร ให้คณะอนุโครงสร้างหรืออนุกฎหมายพิจารณาในประเด็นดังกล่าว ทั้งนี้ สน.บด. พิจารณาเห็นว่าเรื่องที่หาหรือเป็นประเด็นปัญหาข้อกฎหมายจึงได้ส่งเรื่องนี้ให้อนุกฎหมายพิจารณา

๒. คณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๕๗ มีมติให้นำร่างแนวทางการคำนวณการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าที่ประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณา

ข้อพิจารณา

อ.ก.จ.กฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ อ.ก.ท.กฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ และ อ.ก.อบต.กฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่กำหนดว่า ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ไม่ได้ เป็นเจตนารมณ์ของบทบัญญัติดังกล่าวมุ่งประสงค์จะจำกัดค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคลไว้ไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพราะฉะนั้นหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือคาดหมายได้ว่าหากยังมีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อไปจะเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติข้างต้น ย่อมถือได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้น จงใจกระทำความผิดกฎหมาย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำที่ผิดกฎหมายนั้น

สำหรับแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น คณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำชี้แจงในประเด็นกลุ่มบุคคล ประเภทการตั้งค่าใช้จ่าย และแนวทางการคำนวณเสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณา เพื่อแจ้งเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามร่างแนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลแนบท้ายกระทู้ที่ ๔๑

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเห็นชอบ

ข้อสังเกตที่ประชุม

ที่ประชุมมีข้อสังเกตและข้อคิดเห็นในหลายประเด็น ดังนี้

๑. การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบท.

อบท.มีการมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน กล่าวคือ ท้องถิ่นขนาดเล็กมีงบประมาณน้อยแต่จำเป็นต้องใช้บุคลากรที่เพิ่มขึ้นจึงมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูง ส่งผลให้มีปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่จะเกินร้อยละ ๔๐ แต่ท้องถิ่นขนาดใหญ่ เช่น อบจ. มีงบประมาณมากแต่มีบุคลากรจำกัดส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ทั้งนี้ ท้องถิ่นควรมีการควบคุมเรื่องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยจะต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบเพราะหากมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงก็จะกระทบสัดส่วนรายจ่ายเพื่อการลงทุนส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่และการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน ดังนั้น เมื่อกฎหมายกำหนดให้ อบท. มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ จึงจำเป็นต้องควบคุมกำกับให้เป็นไปตามกฎหมาย

๒. แนวทางแก้ไขปัญหการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบท.

๒.๑ การจัดตั้งกองทุนเงินเดือนข้าราชการท้องถิ่น

แนวคิดการจัดตั้งกองทุนเงินเดือนข้าราชการท้องถิ่นเป็นแนวทางที่น่าจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ โดยต้องมีการศึกษาข้อมูลรายจ่ายเงินเดือนของข้าราชการท้องถิ่น พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำทั้งหมดว่ามีค่าใช้จ่ายเท่าใด คิดคำนวณเป็นเปอร์เซ็นต์ แล้วมาตั้งเป็นกองทุน ขณะนี้อยู่ระหว่างการสำรวจข้อมูลเพื่อรองรับการปรับบัญชีเงินเดือนของรัฐบาล

๒.๒ การควบคุมกำกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบท.

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบท. เป็นหัวใจสำคัญในการควบคุมจำนวนบุคลากรในองค์กรและการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ท้องถิ่นบางแห่งมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงก็ยังกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จึงควรมีมาตรการของ ก.กลาง ให้ ก.จังหวัดควบคุมดูแลเรื่องดังกล่าวอย่างเข้มงวด

๒.๓ การดำเนินการกับ อบท. ที่การใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินร้อยละ ๔๐

เมื่อ พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้ อบท. มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องควบคุมกำกับให้เป็นไปตามกฎหมาย เพราะหาก อบท. ใดมีการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่เป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติข้างต้น ย่อมถือได้ว่า อบท. แห่งนั้น จงใจกระทำความผิดกฎหมายจะต้องรับผิดชอบการกระทำที่ผิดกฎหมายนั้น

๒.๔ แนวทางอื่นๆ

ที่ประชุมได้มีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการจะปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการตามนโยบายรัฐบาลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๔ นั้น จะกระทบการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลของ อบท. จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการแก้ไขปัญหา เช่น การขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนจากคณะกรรมการกระจายอำนาจ และนำข้อมูลเหล่านี้เสนอ สบข.เพื่อพิจารณาต่อไป

ฝ่ายเลขานุการแจ้งว่าแนวทางที่จะแจ้งให้ อบท. ดำเนินการ คือ การควบคุมอัตราแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเฉพาะตำแหน่งว่าง และการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม รวมทั้งการสำรวจข้อมูลเพื่อขอรับการจัดสรรเงินเพิ่มจาก คณะกรรมการกระจายอำนาจ

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.กฎหมาย เสนอ โดยการพิจารณาเรื่องดังกล่าวต้องคำนึงและ อยู่ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย

๒. ให้นำข้อคิดเห็นเรื่องดังกล่าวเสนอสภาปฏิรูปแห่งชาติเพื่อประกอบการพิจารณาการ ปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๓. แนวทางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นั้น ให้ฝ่ายเลขานุการตรวจทานความถูกต้องแล้วเสนอ กระทรวงมหาดไทยพิจารณาในฐานะผู้รักษาการตามมาตรา ๔ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ต่อไป

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๔.๑)

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๕๐๔.๓/ว ๑๖๓๒ ลงวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๕ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๕ มีมติเห็นชอบกำหนดแนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ดังนี้

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีแนวโน้มที่จะมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ปรับลดค่าใช้จ่ายโดยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้พิจารณาลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงให้เป็นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยในการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) ปรับลดพนักงานจ้าง โดยเมื่อหมดอายุสัญญาจ้างและไม่มีความจำเป็นแล้วให้พิจารณาจ้างเหมาบริการตาม (๒)

(๒) การจ้างเหมาบริการในกิจการบางประเภท เช่น การรักษาความสะอาดสถานที่การเก็บขยะมูลฝอย เป็นต้น

(๓) ให้พิจารณาให้ออกจากราชการด้วยความสมัครใจ ตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. สำหรับมาตรการในการกำกับดูแลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอแล้วแต่กรณี กำกับดูแลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรในการพิจารณาอนุมัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามแนวทางข้อ ๑

(๒) ให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ๔ ปี โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดแล้ว ไม่สามารถสรรหาบุคคลซึ่งรวมถึงข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มาดำรงตำแหน่งที่ว่างที่กำหนดขึ้นตามแผนอัตรากำลังดังกล่าวได้ โดยเมื่อพ้นจากตำแหน่งให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่ง หรือดำเนินการตามแนวทางข้อ ๑

๔.๒ ปรับปรุงประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕

เรื่องเดิม

๑. ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้ลงนามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓ โดยให้มีผลตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

๒. ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาลได้ลงนามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๒) เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยให้มีผลตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อเท็จจริง

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๒) มีประเด็นเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับ พ.ต.ก. บางประเด็นยังไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ของข้าราชการพลเรือนตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

๒. ก.จ.จ., ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด หลายแห่งหารือเกี่ยวกับการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับ พ.ต.ก. ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๒) เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาตามข้อ ๑

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.นักกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณามีมติ ดังนี้ เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับ พ.ต.ก. มีขั้นตอนชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและรักษาผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์สูงในงานด้านกฎหมายไว้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อราชการและระบบราชการยิ่งขึ้น เห็นควรปรับปรุงรายละเอียดท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๕ และให้ใช้รายละเอียดท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๓) ที่เสนอมาพร้อมนี้ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

เพิ่มเติม

๑. การนับระยะเวลาปฏิบัติงานด้านกฎหมายให้พิจารณาตามแนวทางดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๕ นิติกร ระดับ ๖-๗ และนิติกร ระดับ ๘ ที่จะขอรับ พ.ต.ก. ครั้งแรกให้นำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนิติกรซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐมานับรวมได้ทั้งหมด

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๕ ที่ได้รับวุฒินิติศาสตรบัณฑิตให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ก่อนจะได้รับวุฒิสถิตขึ้นมานับรวมได้ โดยให้นับได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่ใช้วุฒิปริญญาในสาขาวิชานิติศาสตรระดับเดิม ทั้งนี้ หากคำนวณระยะเวลาปฏิบัติงานด้านกฎหมายดังกล่าวแล้วมีเศษไม่ถึงหนึ่งเดือนให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๕ และนิติกร ระดับ ๖-๗ ที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับ พ.ต.ก. แล้วต่อมาได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกรในระดับสูงขึ้น หากจะขอรับ พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในระดับตำแหน่งที่จะขอรับ พ.ต.ก. เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒. ในกรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายไม่ต่อเนื่องกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในแต่ละช่วงเวลาจะต้องมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๓. สำหรับการเสนอผลงานที่มีความต่อเนื่องหรือคาบเกี่ยวกัน อาทิ ผลงานเริ่มต้นดำเนินการในขณะดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๕ แล้วเสร็จในช่วงดำรงตำแหน่งระดับ ๖-๗ หรือผลงานเริ่มต้นในขณะดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๖-๗ แล้วเสร็จในช่วงดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ผลงานที่ผ่านการพิจารณาจะต้องเป็นผลงานที่มีคุณภาพ มีความยุ่งยากของงานสูงและเป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริง โดยต้องแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ในงานที่สูงกว่าระดับมาตรฐานของระดับตำแหน่งที่ขอรับ พ.ต.ก.

๔. ระดับการประเมิน ดีเด่น ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป

๕. กรณีคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งที่ระบุไว้ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวหรือผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่แทน

๖. การโอน (ย้าย) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ยื่นประเมินเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๖.๑ กรณีผู้ขอรับการประเมินได้ยื่นแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ต่อต้นสังกัดเดิมแล้วต่อมาได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดใหม่ ให้ต้นสังกัดเดิมพิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรม ของบุคคลให้แล้วเสร็จ แล้วส่งแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้สำนักงาน ก.พ.จ. ต้นสังกัดใหม่ของผู้ขอรับการประเมิน เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดใหม่พิจารณา

๖.๒ กรณีต้นสังกัดผู้ขอรับการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลได้พิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลเสร็จแล้ว และได้ส่งแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดเดิมพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลแล้วต่อมาผู้ขอรับการประเมินได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดใหม่ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดเดิมพิจารณาให้แล้วเสร็จ แล้วส่งผลการพิจารณาให้ ก.พ.จ. สังกัดใหม่พิจารณามีมติ และให้ถือว่าผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดเดิม เป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกฎหมายต้นสังกัดใหม่โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดใหม่พิจารณาอีก

๗. การให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในแต่ละระดับตำแหน่งตั้งแต่วันที่สำนักงาน ก.พ.จ. ได้รับหนังสือแก้ไขผลงาน ในครั้งที่ผ่านการคัดเลือคนั้น

๘. วันใช้บังคับให้มีผลตั้งแต่ประกาศ ก.พ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล ให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓ ซึ่งเป็นวันที่ประกาศ ก.พ. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มฯ ฉบับแรกมีผลใช้บังคับเป็นต้นไป เพื่อไม่ให้กระทบต่อผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท. นักกฎหมาย เสนอ ข้อ ๑ - ๘



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

(ฉบับที่ ๓)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับ พ.ต.ก. มีขั้นตอนชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม สามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและรักษาผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความชำนาญ และประสบการณ์สูงในงานด้านกฎหมายไว้ก่อนให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ จึงมีประกาศนี้ขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๓) ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๓)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกรายละเอียดแนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้รายละเอียดท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๕๗

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

(รายละเอียดท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับ
เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ พ.ศ. ๒๕๕๗)

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก
บุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม
สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)	
<u>กรณีที่ ๑</u> หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรก)	๑
๑. คุณสมบัติผู้รับการคัดเลือก	
๒. การพิจารณาคัดเลือก	
๓. เกณฑ์การคัดเลือก	
๔. แบบการพิจารณา	
๕. การโอนสังกัด	
<u>กรณีที่ ๒</u> หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้น)	๔
๑. คุณสมบัติผู้รับการคัดเลือก	
๒. การพิจารณาคัดเลือก	
๓. เกณฑ์การคัดเลือก	
๔. แบบการพิจารณา	
๕. การโอนสังกัด	
๒. ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ระดับ ๓-๘	๑๒
๓. การตรวจสอบการให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร	๑๔
ภาคผนวก	๑๕
- การกำหนดคุณสมบัติและพฤติกรรมที่คาดหวังของตำแหน่งนิติกรฯ	
- ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่น ๑๔ ลักษณะงาน	
- แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรประกอบสำหรับการพิจารณา กำหนดเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรกหรือให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้น (แล้วแต่กรณี))	

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘ ให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ค.ก.)

กรณีที่ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ค.ก.

(กรณีให้ได้รับเงิน พ.ค.ก.ครั้งแรก)

การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร ให้พิจารณาดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติผู้ขอรับการคัดเลือก

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๘

๒. การพิจารณาคัดเลือก

การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ค.ก.พิจารณาจาก ๒ ส่วน คือ การตรวจสอบ คุณสมบัติของบุคคล และการประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

ก) การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

ให้พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคลของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรผู้ขอรับการคัดเลือกให้ สอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงิน พ.ค.ก.ตามที่กำหนดในประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงิน เพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ โดยพิจารณาใน ๓ ส่วน คือ

๑) การได้รับประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.ท.หรือ ก.พ.กำหนด หรือรับรอง

๑.๑) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะ คณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการ สอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ ซึ่งจัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสำนักงาน ก.ท. ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๗ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการ สอบสวน รุ่นที่ ๑-๖

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรหลักสูตรที่ ก.ท. หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง หรือ

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓-๖ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตร การพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับต้น หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๗-๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับกลาง หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า

๑.๓) หลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ท.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง เช่นเดียวกับแนวทาง ข้างต้น

๒) ระยะเวลาปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

๒.๑) ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในเทศบาลที่สังกัดในวันที่ขอรับการคัดเลือก

๒.๒) มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนิติกร และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ในวันยื่นคำขอรับการคัดเลือก ดังนี้

นิติกร ระดับ ๓-๕	
- ปริญญาตรีสาขาวิชานิติศาสตร์	ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
- ปริญญาโทสาขาวิชานิติศาสตร์	ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- ปริญญาเอกสาขาวิชานิติศาสตร์	ไม่น้อยกว่า ๑ ปี
นิติกร ระดับ ๖-๗	ไม่น้อยกว่า ๒ ปี
นิติกร ระดับ ๘	ไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๒.๓) การนับระยะเวลาปฏิบัติงานด้านกฎหมายให้พิจารณาตามแนวทางดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๓-๕ นิติกรระดับ ๖-๗ และนิติกรระดับ ๘ ที่จะขอรับ พ.ต.ก. ครั้งแรก ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในระดับตำแหน่งนิติกรทุกระดับซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐมานับรวมได้ทั้งหมด

ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๓-๕ ที่ได้รับวุฒิสูงขึ้นให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ก่อนจะได้รับวุฒิสูงขึ้นมานับรวมได้ โดยให้นับได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายที่ใช้วุฒิปริญญาในสาขาวิชานิติศาสตร์ระดับเดิม ทั้งนี้ หากคำนวณระยะเวลาปฏิบัติงานด้านกฎหมายดังกล่าวแล้วมีเศษไม่ถึงหนึ่งเดือนให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๓-๕ และนิติกรระดับ ๖-๗ ที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับ พ.ต.ก. แล้ว ต่อมาได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิติกรในระดับสูงขึ้น หากจะขอรับ พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในระดับตำแหน่งที่จะขอรับ พ.ต.ก. เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี

ทั้งนี้ หากผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับคำสั่งมอบหมายให้ไปปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นซึ่งมิใช่ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐไม่ให้นำระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วงดังกล่าวมานับรวมระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง

๓) สัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

๓.๑) พิจารณาจากระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมายระหว่างที่ผู้ขอรับคัดเลือกดำรงตำแหน่งนิติกร ตามข้อ ๒.๒) โดยระยะเวลาการปฏิบัติงานที่จะนำมาใช้เป็นฐานการคำนวณนั้นต้องเป็นระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- เป็นงานด้านกฎหมายของทางราชการซึ่งมีลักษณะงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างใน ๑๔ ลักษณะงาน ดังนี้

ลักษณะงานที่ ๑ : การตรวจและปรับร่างข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ

ลักษณะงานที่ ๒ : การพัฒนาและวิจัยกฎหมายและระเบียบ

ลักษณะงานที่ ๓ : การให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย

ลักษณะงานที่ ๔ : การร่างสัญญาและการบริหารสัญญา

ลักษณะงานที่ ๕ : การดำเนินการทางวินัย

ลักษณะงานที่ ๖ : การทำส่วนงานได้ส่วน ส่วนงานสอบสวน หรือ ส่วนงานสืบสวนจากการร้องเรียน ร้องทุกข์ การตรวจสอบหรือสืบสวน การสอบสวน และการแสวงหาข้อเท็จจริง

ลักษณะงานที่ ๗ : การดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง คดีในศาลปกครอง คดีในศาลรัฐธรรมนูญ หรือคดีอื่น

ลักษณะงานที่ ๘ : การพิจารณาและตรวจสอบคำอุทธรณ์หรือคำโต้แย้ง

ลักษณะงานที่ ๙ : การเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบ

ลักษณะงานที่ ๑๐ : การบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

ลักษณะงานที่ ๑๑ : การดำเนินมาตรการทางปกครอง (ยกเว้นการดำเนินเกี่ยวกับการอุทธรณ์)

ลักษณะงานที่ ๑๒ : การดำเนินการเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคดี

ลักษณะงานที่ ๑๓ : การเตรียมการระงับข้อพิพาท

ลักษณะงานที่ ๑๔ : งานด้านกฎหมายอื่นที่ ก.ท.รับรอง

(คำอธิบายลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละลักษณะงานปรากฏตามเอกสารแนบท้ายในภาคผนวก)

- เป็นงานที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจริงในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งนิติกร และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ซึ่งงานดังกล่าวอาจเป็นงานที่ปรากฏในคำรับรองการปฏิบัติราชการหรือแผนปฏิบัติราชการประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) หรือเป็นงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) และ/หรือเป็นงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ และ

- เป็นงานหลักของตำแหน่งนิติกรตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๒) ให้เปรียบเทียบระยะเวลาที่ผู้ขอรับการคัดเลือกใช้เพื่อปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จกับระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละปี โดยมาตรฐานการทำงานของข้าราชการต่อคนต่อปี คิดเป็น ๒๓๐ วัน หรือ ๓,๓๘๐ ชั่วโมง

๓.๓) ผู้ขอรับการคัดเลือกจะต้องมีระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานหลักด้านกฎหมาย ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓.๔) ในกรณีที่ผู้ขอรับการคัดเลือกได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ไม่ต่อเนื่องกันระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายในแต่ละช่วงเวลาจะต้องมีสัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ข) การประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้ขอรับการคัดเลือกว่าเป็นนิติกรคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญ มีความมุ่งมั่นขยันขันแข็ง และส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยแยกพิจารณาออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑) การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล มีแนวการพิจารณา ดังนี้

๑.๑) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายเพื่อประเมินความรู้ความสามารถ (ผลงาน) ขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วยกรรมการ จำนวน ๔ คน ได้แก่ รองผู้ว่าราชการจังหวัด ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายที่ ก.ท.จ. คัดเลือก ๑ คน และ อัยการจังหวัดหรือผู้แทน เป็นกรรมการ โดยมีปลัดเทศบาลเป็นกรรมการและเลขานุการ ให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้ช่วยเลขานุการ รับผิดชอบการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับเงิน พ.ต.ก.ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

๑.๒) ให้ผู้ขอรับการคัดเลือกจัดทำผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายและระเบียบคดีเด่นหรือ ข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนางานด้านกฎหมายและระเบียบ พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุง/พัฒนางาน ดังกล่าวให้ดีขึ้น จำนวน ๑ โครงการ โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

- เป็นผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายและระเบียบ ที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งนิติกร และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐ ที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) โดยไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ หรือ เป็นข้อเสนอการปรับปรุง หรือพัฒนาระบบงาน หรืองานด้านกฎหมาย และระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จัดทำขึ้นหลังจากผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ท. หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง และได้มีการนำไปปฏิบัติงานจริงแล้ว

- ไม่ใช่ผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

- กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ขอรับการคัดเลือกได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานส่วนใด หรือเป็นสัดส่วนเท่าใด และมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้นจากผู้บังคับบัญชาด้วย

- ผลงานที่ได้นำมาเสนอเพื่อประเมินสำหรับเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอขอให้พิจารณาคัดเลือกเพื่อให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.อีกไม่ได้

ทั้งนี้ ผลงานหรือข้อเสนอปรับปรุง/พัฒนางานที่นำเสนอดังกล่าวต้องแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้ ความสามารถด้านกฎหมายและระเบียบ ทักษะในการปรับใช้และการตีความกฎหมายและระเบียบ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

๑.๓) ให้พิจารณาจากระดับความรู้ความเข้าใจ รวมไปถึงทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ ในการร่างกฎหมายและระเบียบ การปรับใช้กฎหมายและตีความกฎหมายของผู้ขอรับการคัดเลือกอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีระดับความยากที่แตกต่างกันในแต่ละระดับตำแหน่งตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานนิติการ โดยอาจจำแนกเกณฑ์การพิจารณาออกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

กรณีทีหนึ่ง นำเสนอ “ผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายและระเบียบ”

มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	คำอธิบาย
ผ่าน	ผลงานด้านกฎหมายและระเบียบที่นำเสนอ มีลักษณะดังนี้ - เป็นผลงานที่มีคุณภาพงานดีเด่นและมีความยุ่งยากของงานสูง และ - เป็นผลงานที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย ข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ การปรับใช้กฎหมายและการตีความกฎหมายที่สูงกว่าระดับมาตรฐานของแต่ละระดับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ - เป็นผลงานที่มีการนำไปปฏิบัติจริงและประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ
ไม่ผ่าน	ผลงานด้านกฎหมายและระเบียบที่นำเสนอ มีลักษณะดังนี้ - ผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานที่มีคุณภาพและความยุ่งยากระดับปานกลางตามมาตรฐานที่กำหนด และ/หรือ - ไม่ สะท้อนให้เห็นถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในการร่างกฎหมาย ข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ การปรับใช้กฎหมายและการตีความกฎหมายที่สูงกว่าระดับมาตรฐานของแต่ละระดับตำแหน่งตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ/หรือ - เป็นผลงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จจริงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

สำหรับการเสนอผลงานที่มีความต่อเนื่องหรือคาบเกี่ยวกัน อาทิ ผลงานเริ่มต้นดำเนินการในขณะดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๓-๕ แล้วเสร็จในช่วงดำรงตำแหน่งระดับ ๖-๗ หรือผลงานเริ่มต้นในขณะดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๖-๗ แล้วเสร็จในช่วงดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ผลงานที่ผ่านการพิจารณาจะต้องเป็นผลงานที่มีคุณภาพ มีความยุ่งยากของงานสูงและเป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริง โดยต้องแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ในงานที่สูงกว่าระดับมาตรฐานของระดับตำแหน่งที่ขอรับ พ.ต.ก.

กรณีที่สอง นำเสนอ “ข้อเสนอการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายและระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)” มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	คำอธิบาย
ผ่าน	ข้อเสนอการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายที่นำเสนอมีลักษณะดังนี้ - เป็นข้อเสนอที่เกิดจากการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ท.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรองมาประยุกต์ใช้ และนำไปปฏิบัติจริง และ - เป็นข้อเสนอที่ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เช่น ร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น ระเบียบ หรือประกาศท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบผ่านความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นแล้ว เป็นต้น

เกณฑ์การให้คะแนน	คำอธิบาย
ไม่ผ่าน	ข้อเสนอการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายและระเบียบที่นำเสนอมีลักษณะดังนี้ - ไม่ได้เป็นข้อเสนอที่เกิดจากการนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ท.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรองมาประยุกต์ใช้ และ/หรือ - เป็นข้อเสนอที่ไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติจริง และ/หรือ ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการหรืองานด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

๑.๔) ผู้ที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับการพิจารณาให้ “ผ่าน” การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

๒) การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

๒.๑) ให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ขอรับการคัดเลือกโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับพิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลโดยเปรียบเทียบกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร แต่ละตำแหน่งซึ่งได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐาน และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลจะตรวจสอบการพิจารณาประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แนวทางและวิธีการที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
ดีมาก	ได้คะแนนร้อยละ ๘๐-๘๙
ดี	ได้คะแนนร้อยละ ๗๐-๗๙
พอใช้	ได้คะแนนร้อยละ ๖๐-๖๙
ต้องปรับปรุง	ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

๒.๒) ผู้ขอรับการคัดเลือกที่ผ่านการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล จะต้องได้คะแนนในระดับดีขึ้นไปหรือได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๓) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้แทนเป็นกรรมการ มีปลัดเทศบาลเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ กรณีคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งที่จะไปให้ผู้รับการคัดเลือก ดำรงตำแหน่งดังกล่าวทำหน้าที่แทน ทำหน้าที่ตรวจสอบผลการประเมิน โดยมีแนวทางและวิธีการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรเพื่อคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. จากการสังเกตพฤติกรรมการทำงานและบันทึกผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังกับการปฏิบัติงานจริง โดยกำหนดคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับการปฏิบัติงานด้านกฎหมายตามที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

๓. เกณฑ์การคัดเลือก

การตัดสินว่าผู้ขอรับการคัดเลือกผู้ใดผ่านการคัดเลือกและเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ก. จะต้องเป็นผู้ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ตามข้อ ๒ ก) และ จะต้องเป็นผู้ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลและการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลตาม ข้อ ๒ ข) ตามเกณฑ์ที่กำหนดทั้ง ๒ ส่วน

๔. แบบการพิจารณา

แบบการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ประกอบด้วย ๒ แบบ (เอกสารตามภาคผนวกแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานฯ กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรกหรือได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้น) ดังนี้

๔.๑ แบบ พ.ต.ก. ๑-๑ : แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร เป็นแบบฟอร์มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๓-๘ ใช้แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในการขอรับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรกตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป (ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน การได้รับคำสั่งมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานอื่น)

- ส่วนที่ ๒ ประวัติการปฏิบัติงาน (หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน และสรุปการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย)

- ส่วนที่ ๓ ผลงานดีเด่นและข้อเสนอการพัฒนางาน

- ส่วนที่ ๔ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

๔.๒ แบบ พ.ต.ก. ๑-๒ : แบบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร เป็นแบบที่ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ และพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับเงิน พ.ต.ก. ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (*กรอกเฉพาะประวัติส่วนบุคคลรายละเอียดอื่นๆ ไม่ต้องกรอก)

- ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรม (ในส่วนของการให้คะแนนจากองค์ประกอบการประเมิน วิธีการประเมิน ความเห็นของผู้ประเมินและสรุปผลการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลให้ผู้ขอรับการประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมินดำเนินการเอง ยกเว้นในส่วนข้อ ๕) ความเห็นของหัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เว้นไว้ให้ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่/หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (กรณีไม่มี กจ.) ตรวจสอบเอง ไม่ต้องกรอก)

- ส่วนที่ ๓ สรุปผลการประเมินความรู้ความสามารถ (หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ดำเนินการตรวจสอบเอง)

๕. การโอนสังกัด

๕.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว เมื่อโอนมาดำรงตำแหน่งนิติกรในเทศบาลใด ให้ได้รับเงินดังกล่าวในเทศบาลนั้นต่อไป

๕.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการประเมินเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) โดยสมบูรณ์แล้ว เมื่อโอนมาดำรงตำแหน่งนิติกรในเทศบาลใด ให้สามารถใช้ผลการผ่านการประเมินนั้นมาขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในเทศบาลนั้นได้

๕.๓ กรณีผู้ขอรับการประเมินได้ยื่นแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ต่อต้นสังกัดเดิม แล้วต่อมาได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดใหม่ ให้ต้นสังกัดเดิมพิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรม ของบุคคลให้แล้วเสร็จ แล้วส่งแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้สำนักงาน ก.พ.จ.ต้นสังกัด ใหม่ของผู้ขอรับการประเมิน เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดใหม่พิจารณา

๕.๔ กรณีต้นสังกัดผู้ขอรับการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลได้พิจารณาประเมิน คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลเสร็จแล้ว และได้ส่งแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดเดิมพิจารณาประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลแล้ว ต่อมาผู้ขอรับการประเมินได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดใหม่ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดเดิม พิจารณาให้แล้วเสร็จ แล้วส่งผลการพิจารณาให้ ก.พ.จ. สังกัดใหม่พิจารณามีมติ และให้ถือว่าผลการพิจารณา ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดเดิม เป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านกฎหมายต้นสังกัดใหม่โดยไม่ต้องส่งเรื่องให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายต้นสังกัดใหม่พิจารณาอีก

กรณีที่ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิตกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น)

การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิตกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.อยู่เดิม และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือก

ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งนิตกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๓-๕ หรือระดับ ๖-๗ อยู่เดิม และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว และจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่งดังกล่าว

๒. การพิจารณาคัดเลือก

พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการคัดเลือกว่าสอดคล้องกับคุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น ตามที่กำหนดในประกาศ ก.พ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ หรือไม่ โดยพิจารณา ใน ๓ ส่วน คือ

๑) การได้รับประกาศนียบัตรหรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.พ.หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง

๑.๑) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นหรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖

ผู้ดำรงตำแหน่งนิตกรที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.อยู่เดิม และจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น จะต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ ซึ่งจัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสำนักงาน ก.พ. ดังนี้

- ผู้ดำรงตำแหน่งนิตกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๓-๕ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิตกร ๖-๗ แล้ว จะขอรับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๖-๗ ได้ต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖

- ผู้ดำรงตำแหน่งนิตกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๖-๗ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิตกร ระดับ ๘ แล้ว จะขอรับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.พ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง หรือ

๑.๒) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ

ผู้ดำรงตำแหน่งนิตกรที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.อยู่เดิม และจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น จะต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ดังนี้

- ผู้ดำรงตำแหน่งนิตกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๓-๕ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิตกร ๖-๗ แล้ว จะขอรับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๖-๗ ได้ต้องรับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับกลาง หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า

- ผู้ดำรงตำแหน่งนิตกรซึ่งได้รับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๖-๗ และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนิตกร ระดับ ๘ แล้ว จะขอรับเงิน พ.ต.ก.สำหรับตำแหน่งระดับ ๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับกลาง หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า

๑.๓) หลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ท.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง เช่นเดียวกับแนวทางข้างต้น

๒) ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

พิจารณาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนิติกรและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ไม่น้อยกว่า ๒ ปีในวันยื่นคำขอรับการคัดเลือก

๓) สัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

พิจารณาจากระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านกฎหมายระหว่างที่ผู้ขอรับการคัดเลือกดำรงตำแหน่งนิติกรและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในระหว่างที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราเดิมก่อนเลื่อนระดับตำแหน่ง

ทั้งนี้ ให้นำแนวทางและเกณฑ์การพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติบุคคลเพื่อคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ตามกรณีที่ ๑ มาใช้โดยอนุโลม

๓. เกณฑ์การคัดเลือก

การตัดสินใจผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรผู้ใดผ่านการคัดเลือกและมีสิทธิได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติตามข้อ ๒. (ไม่ต้องส่งในส่วนที่ ๓ ตามแบบ พ.ต.ก. ๑-๑ ผลงานดีเด่นและข้อเสนอการพัฒนางาน)

๔. แบบการพิจารณา

แบบการพิจารณาการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ๒ แบบ (เอกสารตามภาคผนวกแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานฯ กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรกหรือได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น) ดังนี้

๔.๑) แบบ พ.ต.ก.๑-๑ : แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร เป็นแบบฟอร์มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรใช้แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเพื่อจะขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป (ข้อมูลส่วนบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติการรับราชการ ประวัติการฝึกอบรมดูงาน การได้รับคำสั่งมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานอื่น ประวัติการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร)

- ส่วนที่ ๒ ประวัติการปฏิบัติงาน (หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน และสรุปผลการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย)

- ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

๔.๒) แบบ พ.ต.ก.๑-๒ : แบบการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร เป็นแบบที่ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง และต้องจัดส่งให้สำนักงาน ก.ท.จ.เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการนำเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาตรวจสอบต่อไป

๕. การโอนสังกัด

๕.๑) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) แล้ว เมื่อโอนมาดำรงตำแหน่งนิติกรในเทศบาลใด ให้ได้รับเงินดังกล่าวในเทศบาลนั้นต่อไป

๕.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการประเมินเพื่อขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐที่มีการจ่ายเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) โดยสมบูรณ์แล้ว เมื่อโอนมาดำรงตำแหน่งนิติกรในเทศบาลใด ให้สามารถใช้ผลการผ่านการประเมินนั้นมาขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ในเทศบาลนั้นได้

๕.๓ กรณีผู้ขอรับการประเมินได้ยื่นแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ต่อด้านสังกัดเดิม แล้วต่อมาได้โอน (ย้าย) ไปสังกัดใหม่ ให้ต้นสังกัดเดิมพิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลให้แล้วเสร็จ แล้วส่งให้ ก.ท.จ.ต้นสังกัดใหม่ของผู้ขอรับการประเมินพิจารณา

๒. ขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

ระดับ ๓-๘

กรณีที่ ๑ ขั้นตอนการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรก)

ขั้นตอนการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ระดับ ๓-๘ การพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรกและการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่งให้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ ๑ สำนักงาน ก.ท. หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจะแจ้งรายละเอียดการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นซึ่ง ก.ท. หรือ ก.พ. กำหนด ให้เทศบาลแจ้งรายชื่อให้พนักงานเทศบาลที่มีคุณสมบัติเข้ารับการฝึกอบรมสมัครเพื่อคัดเลือกในหลักสูตรนั้นๆ เมื่อสำนักงาน ก.ท. หรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้รับแจ้งรายชื่อแล้วจะส่งรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้จังหวัดแจ้งเทศบาลส่งผู้นั้นเข้ารับการฝึกอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนดไว้เพื่อเข้ารับการฝึกอบรมและทดสอบทางวิชาการว่าผ่านหลักสูตรนั้นหรือไม่ หากผ่านการทดสอบทางวิชาการจากหลักสูตรก็จะถือว่าผู้นั้นผ่านการฝึกอบรมแล้ว จากนั้นจะแจ้งผลการผ่านหลักสูตรให้สำนักงาน ก.ท. จ.ทราบเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาให้ พ.ต.ก. สำหรับหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ ได้ดำเนินการฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว สำนักงาน ก.ท. จะแจ้งผลผ่านการประเมินโครงการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงาน ก.ท. จ. เพื่อประกอบการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว

ขั้นตอนที่ ๒ ให้เทศบาลประกาศแจ้งให้นิติกรผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศ ก.ท. เรื่อง การกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒ ที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นซึ่ง ก.ท. หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง กรอรายละเอียดพร้อมทั้งนำเสนอผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายดีเด่น หรือข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานหรืองานด้านกฎหมายตามแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (แบบ พ.ต.ก. ๑-๑) พร้อมแนบสำเนาประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น หรือสำเนาวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรอื่นซึ่ง ก.ท. หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง และเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรงและผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ พิจารณาให้การรับรองประวัติการปฏิบัติงาน (ตามแบบ พ.ต.ก. ๑-๑ ส่วนที่ ๒) และให้สำนักปลัดเทศบาลพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ขั้นตอนที่ ๓ สำหรับกรณีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ครั้งแรก ให้เทศบาลเจ้าสังกัดดำเนินการประเมินความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

๓.๑ การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

ก) ให้ ก.ท.จ.กำหนดแนวทางและวิธีการคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้รับการคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.และกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมที่คาดหวังของตำแหน่งนิติกรเป็นการล่วงหน้า แล้วแจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบ (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการคัดเลือก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล การปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินโดยตรง และผู้บังคับบัญชาในระดับเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับพิจารณาประเมิน คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้รับการคัดเลือกตามแนวทางและวิธีการที่กำหนด ตาม ก)

ค) ให้หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตรวจสอบการพิจารณาประเมินให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์แนวทางและวิธีการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมฯ ตามที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตาม ภาคผนวก)

กรณีที่พบว่าผู้รับการคัดเลือกไม่ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถ และ/หรือ การประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรม ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการคัดเลือกแจ้งผลการประเมินดังกล่าว ให้ผู้รับการคัดเลือกทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้รับการคัดเลือกปรับปรุงพัฒนาตนเอง ให้เหมาะสมต่อไป

๓.๒ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

ก) ให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ในฐานะฝ่ายเลขานุการ นำเสนอผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายหรือระเบียบคดีเด่น หรือข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานหรือ งานด้านกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ (ผลงาน) พิจารณาคัดเลือกและแนวทางที่กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)

ข) ให้หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์ในฐานะฝ่ายเลขานุการ จัดทำรายงานการประชุม บันทึกความเห็น ข้อเสนอแนะ และมติของคณะกรรมการฯ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ขั้นตอนที่ ๔ ให้สำนักงาน ก.ท.จ.จัดทำสรุปผลการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ทั้งในส่วน การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและส่วนการประเมินความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรม สำหรับกรณี การพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก และในส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของ บุคคลสำหรับกรณีการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่เพิ่มสูงขึ้นตาม ระดับตำแหน่ง (ตามแบบ พ.ต.ก.๑-๒) พร้อมระบุเหตุผลแล้ว เสนอ ก.ท.จ.พิจารณาคัดเลือก และให้ นายกเทศมนตรีมีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ผ่านการคัดเลือกฯ ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในแต่ละระดับตำแหน่ง โดย ให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่เทศบาลเจ้าสังกัดได้รับแบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร สำหรับกำหนดเงินเพิ่ม

สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (แบบ พ.ต.ก. ๑-๑) ซึ่งมีรายละเอียดและเอกสารแนบ ครบถ้วนสมบูรณ์ตามที่กำหนดโดยไม่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ และไม่ก่อนวันที่ผู้ขอรับ การคัดเลือกมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศ ก.ท.จ.

การให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. กรณีมีการแก้ไขเพิ่มเติมผลงานในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ เมื่อผ่านการ คัดเลือกแล้วให้ได้รับเงิน พ.ต.ก. ในแต่ละระดับตำแหน่งตั้งแต่วันที่สำนักงาน ก.ท.จ. ได้รับหนังสือแก้ไขผลงาน ใน ครั้งที่ผ่านการคัดเลือกนั้น

ในการนี้ ให้เทศบาลมอบหมายงานด้านกฎหมายที่มีความสำคัญ และยุ่งยากและส่งผล กระทบอย่างกว้างขวางให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรผู้ได้รับเงิน พ.ต.ก.รับผิดชอบด้วย

ขั้นตอนที่ ๕ ให้เทศบาลเจ้าสังกัดรายงานผลการพิจารณาคัดเลือก ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.แต่ละราย พร้อมแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องให้ สำนักงาน ก.ท.จ.ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ยกเทศมนตรีมีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรได้รับเงิน พ.ต.ก. เพื่อนำเสนอ ก.ท.จ.ตรวจสอบต่อไป

ให้สำนักงาน ก.ท.จ.รายงานไปยังสำนักงาน ก.ท.ภายใน ๖๐ วันนับแต่วันที่สำนักงาน ก.ท.จ.ได้รับรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.แต่ละราย พร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบและกำกับด้านมาตรฐาน ตามแบบรายงาน (แบบ พ.ต.ก. กลาง) ในกรณีผู้ขอรับการประเมินรายใดมีคุณสมบัติหรือผลงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ ที่กำหนด สำนักงาน ก.ท.อาจเสนอ ก.ท.พิจารณาเพื่อให้มีการแก้ไขเป็นเฉพาะกรณีได้

กรณีที่ ๒ ขั้นตอนการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่ง (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น)ให้นำกรณีที่ ๑ มาใช้โดยอนุโลม

๓. การตรวจสอบการให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร

ก.ท.จ.จะพิจารณาตรวจสอบการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.เป็นระยะ โดยเทศบาลต้องจัดส่งรายงานผลการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ให้สำนักงาน ก.ท.จ. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ยกเทศมนตรีมีคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรได้รับเงิน พ.ต.ก.

หากเทศบาล หรือ ก.ท.จ.หรือสำนักงาน ก.ท.ตรวจสอบผลการพิจารณาแล้วพบว่ามีกรณีการดำเนินการไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ กรณีเทศบาลตรวจสอบพบว่า การพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ของพนักงานเทศบาลไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด และ/หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนหรือไม่เหมาะสม ให้นายกเทศมนตรีสั่งยกเลิกคำสั่งหรือให้ระงับการจ่ายเงิน พ.ต.ก.ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรแต่ละราย แล้วรายงาน ก.ท.จ.เพื่อพิจารณา

๓.๒ กรณีเทศบาลตรวจสอบพบว่า พนักงานเทศบาลรายใดแจ้งข้อมูลที่เป็นเท็จหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงในการขอรับเงิน พ.ต.ก.หรือมีการนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนหรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้ โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้นายกเทศมนตรีสั่งเพิกถอนคำสั่งหรือให้ระงับการจ่ายเงิน พ.ต.ก.ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรแต่ละราย โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการขอรับเงิน พ.ต.ก.และให้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลรายดังกล่าวรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี แล้วรายงาน ก.ท.จ.เพื่อพิจารณา

๓.๓ กรณี ก.ท.จ.ตรวจสอบพบ หรือได้รับรายงานตามข้อ ๓.๑ ว่า การพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ของพนักงานเทศบาลไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด และ/หรือ ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงิน พ.ต.ก.มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนหรือไม่เหมาะสม ก.ท.จ.อาจมีมติให้นายกเทศมนตรีสั่งยกเลิกคำสั่งหรือให้ระงับการจ่ายเงิน พ.ต.ก.ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร แต่ละราย

๓.๔ กรณี ก.ท.จ.ตรวจสอบพบหรือได้รับรายงานตามข้อ ๓.๒ ว่าพนักงานเทศบาลรายใดแจ้งข้อมูลที่เป็นเท็จหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงในการขอรับเงิน พ.ต.ก. หรือมีการนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนหรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ก.ท.จ.อาจมีมติให้นายกเทศมนตรีสั่งเพิกถอนคำสั่งหรือให้ระงับการจ่ายเงิน พ.ต.ก. โดยให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ทุจริตในการขอรับเงิน พ.ต.ก. และให้เทศบาลดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลรายดังกล่าวรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

๓.๕ กรณี ก.ท.จ.มีมติยกเลิก/เพิกถอนคำสั่งที่ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรผู้ใดได้รับเงิน พ.ต.ก. ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นส่งเงิน พ.ต.ก. ที่ได้รับไปคืนภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่เทศบาลได้รับมติยกเลิก/เพิกถอนคำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรได้รับเงิน พ.ต.ก. ทั้งนี้ มติของ ก.ท.จ.ข้างต้น ให้ถือเป็นที่สุด

๓.๖ ในกรณีสำนักงาน ก.ท.ซึ่งกำกับดูแลด้านมาตรฐาน ตรวจสอบพบว่าผู้ขอรับการประเมินรายใดมีคุณสมบัติหรือผลงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ อาจเสนอ ก.ท.เพื่อพิจารณามีมติ ให้ ก.ท.จ. ดำเนินการตามข้อ ๓.๓ ข้อ ๓.๔ และข้อ ๓.๕ แล้วแต่กรณีได้

ตารางสรุปข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษค่าแห่งบัญชี (พ.ต.ก.)

รายละเอียด	ตำแหน่งบัญชี ระดับ ๑-๔	การให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก	การให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ในอัตราที่สูงขึ้น
๑. ผู้เข้ารับการศึกษา		ผู้ดำรงตำแหน่งบัญชี ระดับ ๑-๔, ระดับ ๖-๗ และระดับ ๘	ผู้ดำรงตำแหน่งบัญชีที่ได้รับเงิน พ.ต.ก. อยู่เดิมและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในบัญชีที่สูงขึ้นแล้วและจะขอรับเงิน พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับตำแหน่งดังกล่าว
๒. การพิจารณาคัดเลือก	ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล และ ๒) การประเมินความรู้ความสามารถ คุณสมบัติและประวัติการรับราชการของบุคคล		การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล
๓. การตรวจสอบคุณสมบัติ ๓.๑ การได้รับประกาศนียบัตร การฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาพนักงานกฎหมาย ท้องถิ่น (ปกถ.)	นิติกร ระดับ ๓-๕ และระดับ ๖ ได้รับ ปกถ. หรือ ปกค. ระดับต้น นิติกร ระดับ ๗ ได้รับ ปกถ. หรือ ปกค. ระดับกลาง นิติกร ระดับ ๘ ได้รับ ปกค. ระดับกลาง หรือประกาศนียบัตรที่ ก.พ. หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง นิติกร ระดับ ๓-๗ ได้รับวุฒิปริญญาตรีและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖	ได้รับ ปกถ. ได้รับ ปกค. ระดับกลาง ได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือประกาศนียบัตรที่ ก.พ. หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง	
๓.๒ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน งานด้านกฎหมาย ในวัน ยื่นคำขอรับการคัดเลือก	นิติกรระดับ ๓-๕ - ป.ต. (นิติศาสตร์) - ไม่น้อยกว่า ๔ ปี - ป.ท. (นิติศาสตร์) - ไม่น้อยกว่า ๒ ปี - ป.เอก (นิติศาสตร์) - ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นิติกรระดับ ๖-๗ และ ๘ - ไม่น้อยกว่า ๒ ปี		ดำรงตำแหน่งนิติกรและได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านกฎหมายในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาค สำหรับหน่วยงานอื่นของรัฐให้เป็นไปตามที่ ก.พ. มีมติกำหนดไม่น้อยกว่า ๒ ปี ในวันยื่นคำขอรับการคัดเลือก
๓.๓ สักส่วนการปฏิบัติงาน ด้านกฎหมาย	พิจารณาจากระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างใน ๑๔ สักยะงานที่ ก.พ. กำหนด โดยต้องเป็นการปฏิบัติงานในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือราชการส่วนภูมิภาค สำหรับหน่วยงานอื่นของรัฐให้เป็นไปตามที่ ก.พ. มีมติกำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (รายละเอียดลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่น ๑๔ สักยะงานให้ดูเอกสารในภาคผนวก)		
๔. การประเมินความรู้ความ สามารถ	- ผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายดีเด่นหรือ - ข้อเสนอการปรับปรุงพัฒนางานด้านกฎหมาย ซึ่งจัดทำขึ้นโดยใช้ความรู้จากฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาพนักงานท้องถิ่น หรือหลักสูตรพัฒนา และเห็นทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่ ๑-๖ หรือหลักสูตรการพัฒนาพนักงานกฎหมายภาครัฐและมีการ นำมาปฏิบัติงานจริงแล้ว จำนวน ๑ เรื่อง		
๕. คุณสมบัติและประวัติประ สิทธิภาพ	แนวทางและวิธีประเมินคุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งบัญชี เป็นไปตามที่ ก.พ. ได้กำหนด (รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก)		

แบบรายงานสรุปพนักงานเทศบาล.....
ผู้ขอรับการคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ระดับ	ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่งาน ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน/กอง/สำนัก (โปรดระบุ)	ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (ให้ทำเครื่องหมาย / และโปรดระบุรุ่น)			ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย มาแล้ว (จำนวนปี) (เฉพาะสายงาน นิติกร)	หมายเหตุ
				() ปกถ./รุ่นที่	ปกศ. ระดับต้น/กลาง	รุ่นที่		
๑				() วพส./รุ่นที่				
๒								
๓								
๔								
๕								
สรุปจำนวน				อัตรา				

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
ตำแหน่ง
วันที่..... เดือน พ.ศ.....

- หมายเหตุ ๑. ผู้รายงาน หมายถึง นายกเทศมนตรี
๒. ปกถ. หมายถึง ประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือสำนักงาน ก.ท.
๓. ปกศ. หมายถึง ประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ หรือหลักสูตรที่เทียบเท่า ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
๔. วพส. หมายถึง วุฒิปริญญาตรีการปกครองและบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับปริญญาตรี ๑-๒ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

แบบรายงานสรุปพนักงานเทศบาลผู้ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
จังหวัด.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ระดับ	ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่งาน ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน/กอง/สำนัก (ไประบุ)	ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น (ให้ทำเครื่องหมาย/และไประบุรุ่น)			ปฏิบัติงานตามกฎหมาย มาแล้ว (จำนวนปี) (เฉพาะสายงาน นิติกร)	หมายเหตุ
				() ปกค./รุ่นที่	ปค. ระดับต้น/กลาง	รุ่นที่		
๑				() วพส./รุ่นที่				
๒								
๓								
๔								
๕								
ฯลฯ								
สรุปจำนวน				ลงชื่อ.....ผู้รายงาน				

ตำแหน่ง

วันที่..... เดือน พ.ศ.....

หมายเหตุ ผู้รายงาน หมายถึง ท้องถิ่นจังหวัด

ภาคผนวก

การกำหนดคุณลักษณะและพฤติกรรมที่คาดหวังของตำแหน่งนิสิตผู้ได้รับเงิน พ.ค.ก.

การพิจารณาประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล โดยเปรียบเทียบกับคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับการปฏิบัติงานด้านกฎหมายของนิสิตผู้ที่จะได้รับการคัดเลือกให้ได้รับเงิน พ.ค.ก. โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	ได้คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
ดีมาก	ได้คะแนนร้อยละ ๘๐-๘๙
ดี	ได้คะแนนร้อยละ ๗๐-๗๙
พอใช้	ได้คะแนนร้อยละ ๖๐-๖๙
ต้องปรับปรุง	ได้คะแนนน้อยกว่าร้อยละ ๖๐

แนวทางและวิธีการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้ดำรงตำแหน่งนิสิต

รายการคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมิน	คะแนน
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใด ที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือ ข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๕
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสายวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือดัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสมอเพื่อระบุปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์หาทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช้ความรู้สึกของตนเอง)	๑๕
๔. การแสวงหาความรู้ใหม่ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕

รายการคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมิน	คะแนน
๕. ความรู้และประสบการณ์ - วิทยาลัยการปฏิบัติงาน/การคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีเหตุผล - ความรอบรู้/ความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายข้อบังคับ และธรรมปฏิบัติของทาง - ประสบการณ์ที่สำคัญขณะดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน	๑๕
๖. ความสามารถในการบริหารงาน - ปริมาณ / คุณภาพของงาน - ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน - การทำงานเป็นทีม/การได้รับการยอมรับและไม่เลือกปฏิบัติ - การจัดระบบงานและกระบวนการบริหารที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ - การบังคับบัญชา การกำกับดูแล	๑๕
๗. การประพฤติและปฏิบัติตน - ความซื่อสัตย์สุจริต - การประพฤติปฏิบัติตนตามตำแหน่งหน้าที่/การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ความประพฤติส่วนตัว/การรักษาวินัย - ความน่าเชื่อถือและมุ่งมั่นยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๐
รวม	๑๐๐

-๒๒-

ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่น

ลักษณะงานด้านกฎหมายในราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้ในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร ตามมติ ก.ท.จำแนกได้เป็น ๑๔ ลักษณะงาน ดังนี้

๑. ลักษณะงานที่ ๑ : การตรวจและปรับยกร่างกฎหมาย เทศบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการศึกษารวบรวมปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการทางด้านกฎหมายของหน่วยงาน ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องและเอกสารหลักฐานต่างๆ และนำมาใช้วิเคราะห์ ปรับ ตรวจหรือยกร่างกฎหมายในระดับข้อบัญญัติ ระเบียบ หรือประกาศ (โดยอาจเป็นการยกร่างขึ้นมาใหม่ทั้งฉบับหรือการยกร่างแก้ไขเพิ่มเติม) รวมทั้งงานศึกษา วิเคราะห์ ถิ่นกรอง ตรวจ และปรับแก้เพื่อเสนอหรือปฏิบัติตามมติ คณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณา

ลักษณะงานนี้อาจจำแนกออกเป็น ๒ ระดับ คือ

(๑) กระบวนการที่ไม่ต้องผ่านการพิจารณาขององค์กรภายนอก ส่วนใหญ่จะเป็นกฎหมายในระดับประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือบทบัญญัติอื่นที่มีผลบังคับเป็นการทั่วไป โดยไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดหรือบุคคลใดเป็นการเฉพาะซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นเรื่องยกร่างเสร็จ และผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามที่กฎหมายกำหนดลงนามให้ความเห็นชอบแล้ว ก็สามารถประกาศใช้ได้ทันที

(๒) กระบวนการต้องผ่านการพิจารณาขององค์กรภายนอก ส่วนใหญ่จะเป็นข้อบัญญัติซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต้นเรื่องยกร่างเสร็จ ต้องส่งให้องค์กรกำกับดูแลดำเนินการต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด เมื่อผ่านขั้นตอนกฎหมายกำหนดครบถ้วนแล้วจึงจะสามารถประกาศใช้เป็นกฎหมายได้

๒. ลักษณะงานที่ ๒ : การพัฒนาและวิจัยกฎหมาย

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการค้นคว้า หาข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเปรียบเทียบหลักการ แนวความคิดในการจัดทำข้อบัญญัติภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือต่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแผนงาน/โครงการที่หน่วยงานกำหนดในการพัฒนางาน

๓. ลักษณะงานที่ ๓ : การให้คำปรึกษาและความเห็นทางกฎหมาย

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงข้อกฎหมายเพื่อให้ความเห็นเกี่ยวกับการร่างข้อบัญญัติ การตีความบทบัญญัติแห่งกฎหมาย การบังคับใช้กฎหมาย หรือการอื่นใดในทำนองเดียวกัน ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติราชการ และมีผลกระทบต่อสิทธิ หน้าที่ และเสรีภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน โดยอาจแบ่งแยกงานด้านการให้คำปรึกษานี้ ได้เป็น ๓ ลักษณะงานย่อย คือ

(๑) งานด้านให้คำปรึกษา หมายถึง งานให้ความเห็นทางกฎหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำ ตอบข้อหารือทางกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการด้านกฎหมายในระดับสูง

(๒) งานที่ปรึกษากฎหมาย หมายถึง งานให้คำปรึกษาแนะนำหรือเสนอแนะทางด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวินิจฉัย ตีความหรือยกร่าง ปรับปรุง แก้ไข ข้อบัญญัติ ประกาศ ระเบียบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทางวิชาการกฎหมายสูงมากเป็นพิเศษ

(๓) งานบันทึก สรุป วิเคราะห์และเสนอความเห็นทางกฎหมาย หรือความเห็นเกี่ยวกับร่างกฎหมาย หรือกฎต่อผู้กำกับดูแล คณะกรรมการหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจหรือวินิจฉัยชี้ขาดทางกฎหมาย

๔. ลักษณะงานที่ ๔ : การร่างสัญญาและการบริหารสัญญา

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมข้อเท็จจริง เอกสารหลักฐานต่างๆ ที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการร่างและการบริหารสัญญาต่าง ๆ ของหน่วยงานทั้งสัญญาภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยผู้ปฏิบัติงานต้องพิจารณา ร่าง ตรวจสอบแก้ไข และแปล (กรณีสัญญาเป็นภาษาต่างประเทศ) สัญญาที่หน่วยงานของตนเป็นคู่สัญญาให้ถูกต้องตามกฎหมายทุกฉบับที่เกี่ยวข้องตามลักษณะของสัญญานั้น ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ และป้องกันมิให้ราชการต้องเสียเปรียบ ซึ่งงานในการร่างสัญญาและการบริหารสัญญา อาจแบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะ คือ

(๑) งานยกร่างนิติกรรมสัญญาคือการยกร่างสัญญาทั้งหมดหรือบางส่วนรวมถึงนิติกรรมหรือเอกสารทางกฎหมาย

(๒) งานตรวจร่างสัญญา คือ การตรวจร่างสัญญาซึ่งเป็นไปตามตัวอย่างสัญญาที่คณะกรรมการว่าด้วยพัสดุกำหนดหรือมีการแก้ไขเล็กน้อย ซึ่งไม่ต้องส่งให้สำนักงานอัยการสูงสุดตรวจพิจารณา

(๓) งานบริหารสัญญา ผู้ปฏิบัติงานต้องบริหารสัญญาที่หน่วยงานของตนเป็นคู่สัญญา รวมถึง การดำเนินการทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสัญญานั้น เช่น การพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับการต่ออายุสัญญา การบอกเลิกสัญญา และการเรียกให้ธนาคารนำเงินค้ำประกันการปฏิบัติตามสัญญามาส่งมอบให้กับทางราชการ เป็นต้น

๕. ลักษณะงานที่ ๕ : การดำเนินการทางวินัย

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการหลายประการที่เกี่ยวข้องกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ แล้วแต่กรณี เช่น การพิจารณาข้อร้องเรียน ข้อกล่าวหา บัณฑิตสนทนา การตั้งเรื่องกล่าวหา การสืบสวน การสอบสวนทางวินัย การพิจารณาความผิด และการกำหนดโทษ การสั่งพักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการลงโทษข้าราชการที่กระทำผิดวินัย รวมทั้ง การสั่งให้ข้าราชการที่หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องหรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือการสั่งให้ข้าราชการที่มีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผลการสอบสวนไม่ได้ ความแน่ชัดพอที่จะสั่งลงโทษถึงออกจากราชการแต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนออกจากราชการ เป็นต้น เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาหรือองค์คณะบุคคลที่มีอำนาจในการลงโทษหรือสั่งให้ออกจากราชการข้าราชการผู้นั้นต่อไป

นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานนี้ยังต้องดำเนินการวางแผนและกำหนดโครงการพัฒนางานวิจัย การเผยแพร่ และให้ความรู้ด้านวินัย การเสริมสร้างวินัย จริยธรรม และจรรยา ข้าราชการตามที่กำหนดในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบโครงการหรือเป็นวิทยากรในการปฏิบัติงานของเครือข่ายคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยข้าราชการส่วนท้องถิ่น อีกทั้งต้องติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามนโยบาย มาตรการในการเสริมสร้างและพัฒนามาตรฐานการดำเนินการทางวินัยและติดตาม และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้างตามภารกิจในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายหลังการถูกลงโทษทางวินัยแล้วแต่กรณี

๖. ลักษณะงานที่ ๖ : การทำสำนวนการไต่สวน สำนวนการสอบสวน หรือสำนวนการสืบสวนจากการร้องเรียน ร้องทุกข์ การตรวจสอบหรือการสืบสวน และการสอบสวน และการแสวงหาข้อเท็จจริง

หมายถึง งานทำสำนวนการไต่สวน สำนวนการสอบสวนหรือสำนวนการสืบสวนที่มีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นเจ้าพนักงานและบัญญัติให้มีอำนาจหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียน การรับเรื่องร้องทุกข์ การตรวจสอบหรือไต่สวน การสืบสวน และการสอบสวนอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ ให้รวมถึงการได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสวนหรือตรวจสอบหรือสืบสวนข้อเท็จจริงด้วย

๗. ลักษณะงานที่ ๗: การดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง คดีในศาลปกครอง คดีในศาลรัฐธรรมนูญ หรือคดีอื่น

การดำเนินคดีอาญา หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องดำเนินการแทนรัฐและหรือหน่วยงานของรัฐซึ่งเป็นโจทก์และจำเลยในคดีอาญา โดยเป็นผู้รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายพยานหลักฐาน เพื่อดำเนินคดีเอง หรือเพื่อประสานงานกับพนักงานอัยการ

สำหรับกรณีคดีแพ่ง ต้องได้รับมอบหมายให้มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีในศาลแพ่งชั้นต้น ปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นโจทก์หรือจำเลย เนื่องจากกระทำไปตามอำนาจหน้าที่ หรือเป็นผู้รวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย พยานหลักฐาน หรือเพื่อทำคำฟ้อง คำให้การ คำอุทธรณ์ หรือฎีกาเอง หรือ เพื่อประสานงานกับพนักงานอัยการหรือทนายความเพื่อดำเนินการดังกล่าว

นอกจากการดำเนินคดีแพ่งและคดีอาญาในศาลยุติธรรมแล้ว ยังหมายรวมถึงการดำเนินคดีปกครองในศาลปกครอง คดีในศาลรัฐธรรมนูญและศาลอื่นตามกฎหมายวิธีพิจารณาความของศาลนั้นๆ ด้วย

๘. ลักษณะงานที่ ๘ : การพิจารณาและตรวจสอบคำอุทธรณ์หรือคำโต้แย้ง

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ กลั่นกรองและให้ความเห็นในเรื่องกฎหมาย กฎ พยาน หลักฐาน ข้อเท็จจริงในคำอุทธรณ์ เพื่อเสนอแก่คณะกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาคำอุทธรณ์นั้น นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานนี้ยังต้องดำเนินการศึกษาพัฒนาระบบงานอุทธรณ์ กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและมาตรฐานการดำเนินการเกี่ยวกับงานอุทธรณ์ จัดทำสรุปจำแนกคำวินิจฉัยอุทธรณ์ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อหารือปัญหาเกี่ยวกับงานอุทธรณ์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบุคคลทั่วไปด้วย

๙. ลักษณะงานที่ ๙ : การเผยแพร่ให้ความรู้ทางด้านกฎหมาย

หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการเผยแพร่ให้ความรู้ทางด้านกฎหมายและมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไขทั้งที่บังคับใช้อยู่ในปัจจุบันและที่กำลังจะประกาศใช้บังคับ ซึ่งรวมถึงงานในการจัดการประชุมและการสัมมนาทางด้านกฎหมายภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อผลในการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพ การประสานงานทางราชการ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตามกฎหมายแก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างภายในและภายนอกหน่วยงาน และภาคเอกชน โดยจะต้องมีการจัดทำเอกสาร บทความ หรือหนังสือให้ความรู้ จัดทำฐานข้อมูลทางกฎหมายและกฎหมายให้ทันสมัยอยู่เสมอและใช้ได้ง่าย หรือเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ทางด้านกฎหมายดังกล่าวด้วยตนเอง

๑๐. ลักษณะงานที่ ๑๐ : การบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่ง

หมายถึง การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานบังคับคดีที่บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ภาค ๔ วิธีการชั่วคราวก่อนพิพากษาและการบังคับคดีตามคำพิพากษาหรือคำสั่งในการรวบรวมเงินให้พอชำระหนี้ตามคำพิพากษาหรือคำสั่งโดยวิธียึดหรืออายัด และขายทรัพย์สินของลูกหนี้ตามคำพิพากษา นอกจากนั้น ในกรณีที่ลูกหนี้ ตามคำพิพากษาต้องรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างออกไปจากทรัพย์สินนั้นด้วย เจ้าพนักงานบังคับคดีมีอำนาจจัดการรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างนั้น และให้มีอำนาจขนย้ายสิ่งของออกจากสิ่งปลูกสร้างที่มีการรื้อถอนด้วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายฉบับนี้บัญญัติ

นอกจากนี้ ยังให้หมายรวมถึง การบังคับคดีปกครองตามกฎหมายจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครองด้วย

๑๑. ลักษณะงานที่ ๑๑ : การดำเนินมาตรการทางปกครอง (ยกเว้นการดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์)

หมายถึง การเตรียมคำสั่งทางปกครอง การพิจารณาคำสั่งทางปกครอง การออกคำสั่งทางปกครอง การแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งทางปกครอง การเพิกถอนคำสั่งทางปกครอง และหมายความร่วมมือพิจารณาดำเนินการตามมาตรการบังคับทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ และ/หรือพระราชบัญญัติเฉพาะที่มีบทบัญญัติกำหนดมาตรการบังคับทางปกครอง เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ พระราชบัญญัติป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๔๔ และพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น

๑๒. ลักษณะงานที่ ๑๒ : การดำเนินการเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคดี

การเปรียบเทียบคดีนั้น ในกรณีความผิดอาญาบางประการที่มีกฎหมายบัญญัติให้เปรียบเทียบคดีได้ และเมื่อเปรียบเทียบคดีแล้วให้ถือว่าคดีอาญาลงเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เช่น พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นต้น

ฉะนั้น การดำเนินการเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคดีจึงหมายถึง การดำเนินการทุกอย่างที่จำเป็นเพื่อให้การเปรียบเทียบคดีดำเนินไปโดยลุล่วงเริ่มตั้งแต่การดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และหลักฐานต่างๆ เพื่อเสนอต่อพนักงานสอบสวน และ/หรือคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีพิจารณา

๑๓. ลักษณะงานที่ ๑๓ : การเตรียมการระงับข้อพิพาท

การระงับข้อพิพาท หมายถึง การระงับข้อพิพาทโดยวิธีอื่นนอกเหนือจากการฟ้องศาล ประกอบด้วย การเจรจา การไกล่เกลี่ย การประนอมข้อพิพาท และการอนุญาโตตุลาการ

ผู้ปฏิบัติงานลักษณะนี้ต้องดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ข้อเท็จจริง ข้อกฎหมายและรวบรวมหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอในกระบวนการหรือขั้นตอนของการระงับข้อพิพาทแต่ละวิธี

๑๔. ลักษณะงานที่ ๑๔ : งานด้านกฎหมายอื่นที่ ก.ท.รับรอง

-๒๖-

แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร
 ประกอบสำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่ม
 สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 (กรณีให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก)

เสนอโดย

ชื่อ
 ตำแหน่งนิติกรระดับ.....
 ตำแหน่งเลขที่
 สังกัด.....
 จังหวัด.....

หมายเหตุ : ให้จัดทำคนละ ๔ เล่ม

-๒๗-

แบบ พตก. ๑-๑

แบบสรุปคุณสมบัติและผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร
สำหรับการพิจารณากำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

☐

กรณีขอรับเงินเพิ่มฯ ครั้งแรก

☐

กรณีขอรับเงินเพิ่มฯ ในอัตราที่สูงขึ้น

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ-นามสกุล
ตำแหน่งปัจจุบัน
ปฏิบัติหน้าที่
ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน/
กอง/สำนัก
สังกัด

ตำแหน่งเลขที่
ระดับ

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ

email

๒. ประวัติการศึกษา

ลำดับ	วันเดือนปี	ชื่อปริญญา/สาขาวิชา	ชื่อสถาบัน

รางวัล / ประกาศเกียรติคุณ / การได้รับทุนการศึกษา

๑.....

ปี พ.ศ.

๒.....

ปี พ.ศ.

๓.....

ปี พ.ศ.

-๒๙-

๖. ประวัติการได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร
(เฉพาะกรณีขอปรับอัตราเงินเพิ่มให้สูงขึ้น)

ลำดับ	ประเภทและระดับตำแหน่ง	อัตราเงินเพิ่ม	วันเริ่มต้นรับเงินเพิ่ม ฯ

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่แจ้งไว้ในแบบฟอร์มนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) (ผู้ขอรับการประเมิน)

(.....)

วันที่ / /

ส่วนที่ ๒ ประวัติการปฏิบัติงาน

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งในปัจจุบัน (Job Description)

๒. สรุปผลการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย

ตำแหน่ง / โครงการ	ส่วนงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติ	ผลสำเร็จของงาน ที่เกิดขึ้นจริง (ผลผลิต)	ลักษณะงาน ด้านกฎหมาย	ความรู้ ทักษะที่ใช้ใน ปฏิบัติงาน	ความยุ่งยากของงานและ แนว ทางแก้ไขปัญหา	สัดส่วนระยะเวลา การปฏิบัติงาน
ตำแหน่ง	(ช่วงเวลาปฏิบัติงาน)					
ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน	กอง/สำนัก					
รวม สัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (ร้อยละ)						
รวม สัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ (ร้อยละ)						
รวม สัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)						๑๐๐

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(လုပ်ငန်း).....

()

ผู้รอบรู้ประเมิน.....

วันที่

(ลงชื่อ) (ผู้รับรอง)

(.....)

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
.....	

...../...../.....

(ลงชื่อ).....(ผู้รับรอง)

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
84

ตำราแพรวพวง...

LATE

ส่วนที่ ๓ ผลงานดีเด่นและข้อเสนอการพัฒนางาน (เฉพาะกรณีการพิจารณาขอรับเงินเพิ่มฯ ครั้งแรก)

ตอนที่ ๑ รายละเอียดผลงาน

โปรดแสดงผลงาน/ผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายหรือระเบียบดีเด่น หรือข้อเสนอการปรับปรุง/พัฒนางานด้านกฎหมายและระเบียบ อย่างใดอย่างหนึ่ง จำนวน ๑ โครงการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับความรู้ ความสามารถด้านกฎหมาย ทักษะในการปรับใช้และการตีความกฎหมาย และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุง/พัฒนางานดังกล่าวให้ดีขึ้น ดังนี้

กรณีที่ ๑ ผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมาย

ชื่อเรื่อง/โครงการ ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน.....

รายละเอียดผลงานในส่วนที่ปฏิบัติ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นในงาน

.....

.....

.....

.....

ผลสำเร็จของงาน

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุง / พัฒนางาน

.....

.....

.....

.....

สัปดาห์งานที่ปฏิบัติ (กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันหลายคน)

ผู้ร่วมจัดทำผลงาน		สัดส่วนผลงาน (ร้อยละ)	การให้การรับรอง (ลงนามผู้ร่วมจัดทำ ผลงาน)
ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง		

ผลสัมฤทธิ์จากการนำข้อเสนอ/แนวคิดการพัฒนางานไปใช้ได้จริง (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่...../...../.....

กรณีที่ ๒ ข้อเสนอการพัฒนางานด้านกฎหมายหรือระเบียบ

ชื่อเรื่องโครงการ ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน.....

ความรู้จากการอบรมที่ได้นำมาจัดทำข้อเสนอ

=====

=====

=====

=====

[illegible]

•••••

ข้อเสนอการพัฒนางานด้านกฎหมายหรือระเบียบ.....

#####

12345678910111213141516171819202122232425262728293031323334353637383940414243444546474849505152535455565758596061626364656667686970717273747576777879808182838485868788899091929394959697989910010110210310410510610710810911011111211311411511611711811912012112212312412512612712812913013113213313413513613713813914014114214314414514614714814915015115215315415515615715815916016116216316416516616716816917017117217317417517617717817918018118218318418518618718818919019119219319419519619719819920020120220320420520620720820921021121221321421521621721821922022122222322422522622722822923023123223323423523623723823924024124224324424524624724824925025125225325425525625725825926026126226326426526626726826927027127227327427527627727827928028128228328428528628728828929029129229329429529629729829930030130230330430530630730830931031131231331431531631731831932032132232332432532632732832933033133233333433533633733833934034134234334434534634734834935035135235335435535635735835936036136236336436536636736836937037137237337437537637737837938038138238338438538638738838939039139239339439539639739839940040140240340440540640740840941041141241341441541641741841942042142242342442542642742842943043143243343443543643743843944044144244344444544644744844945045145245345445545645745845946046146246346446546646746846947047147247347447547647747847948048148248348448548648748848949049149249349449549649749849950050150250350450550650750850951051151251351451551651751851952052152252352452552652752852953053153253353453553653753853954054154254354454554654754854955055155255355455555655755855956056156256356456556656756856957057157257357457557657757857958058158258358458558658758858959059159259359459559659759859960060160260360460560660760860961061161261361461561661761861962062162262362462562662762862963063163263363463563663763863964064164264364464564664764864965065165265365465565665765865966066166266366466566666766866967067167267367467567667767867968068168268368468568668768868969069169269369469569669769869970070170270370470570670770870971071171271371471571671771871972072172272372472572672772872973073173273373473573673773873974074174274374474574674774874975075175275375475575675775875976076176276376476576676776876977077177277377477577677777877978078178278378478578678778878979079179279379479579679779879980080180280380480580680780880981081181281381481581681781881982082182282382482582682782882983083183283383483583683783883984084184284384484584684784884985085185285385485585685785885986086186286386486586686786886987087187287387487587687787887988088188288388488588688788888989089189289389489589689789889990090190290390490590690790890991091191291391491591691791891992092192292392492592692792892993093193293393493593693793893994094194294394494594694794894995095195295395495595695795895996096196296396496596696796896997097197297397497597697797897998098198298398498598698798898999099199299399499599699799899910001001100210031004100510061007100810091010101110121013101410151016101710181019102010211022102310241025102610271028102910301031103210331034103510361037103810391040104110421043104410451046104710481049105010511052105310541055105610571058105910601061106210631064106510661067106810691070107110721073107410751076107710781079108010811082108310841085108610871088108910901091109210931094109510961097109810991100110111021103110411051106110711081109111011111112111311141115111611171118111911201121112211231124112511261127112811291130113111321133113411351136113711381139114011411142114311441145114611471148114911501151115211531154115511561157115811591160116111621163116411651166116711681169117011711172117311741175117611771178117911801181118211831184118511861187118811891190119111921193119411951196119711981199120012011202120312041205120612071208120912101211121212131214121512161217121812191220122112221223122412251226122712281229123012311232123312341235123612371238123912401241124212431244124512461247124812491250125112521253125412551256125712581259126012611262126312641265126612671268126912701271127212731274127512761277127812791280128112821283128412851286128712881289129012911292129312941295129612971298129913001

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1

ผลสำเร็จของการนำเสนอการพัฒนางานด้านกฎหมายหรือระเบียบไปปฏิบัติ

[illegible]

123456789101112131415161718192021222324252627282930313233343536373839404142434445464748495051525354555657585960616263646566676869707172737475767778798081828384858687888990919293949596979899100

.....

ข้อเสนอแนวคิดการปรับปรุง / พัฒนางาน

[illegible]

ขอรับรองว่าผลงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่...../...../.....

ส่วนที่ ๔ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่... .. /

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่... .. /

- เทศบาล

ก. ผู้บังคับบัญชาระดับต้น คือ ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยตรง

ข. ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ คือ หัวหน้าฝ่าย/ผอ.ในสายการบังคับบัญชา

แบบ พตก. ๑-๒

แบบการพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตำแหน่งนิติกร

☐

กรณีขอรับเงินเพิ่มฯ ครั้งแรก

☐

กรณีขอรับเงินเพิ่มฯ ในอัตราที่สูงขึ้น

ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว)	นามสกุล
ตำแหน่ง	ระดับ
ปฏิบัติงาน ฝ่าย/กลุ่ม/ส่วน	
กอง/สำนัก	
สังกัด	จังหวัด

ส่วนที่ ๑ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

๑. คุณสมบัติการศึกษา

- () ได้รับปริญญาตรีในสาขาวิชากฎหมาย
- () ได้รับปริญญาโทในสาขาวิชากฎหมาย
- () ได้รับปริญญาเอกในสาขาวิชากฎหมาย

๒. การผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น

- () ได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น รุ่นที่
ปีที่ได้รับประกาศนียบัตร ออกโดย

๓. การผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.พ.กำหนดหรือรับรอง

- () ได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับ (ระบุ ต้น/กลาง/เทียบเท่า) รุ่นที่
ปีที่ได้รับประกาศนียบัตร ออกโดย
- () ได้รับวุฒิบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวน รุ่นที่
ปีที่ได้รับวุฒิบัตร ออกโดย
- () ได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการอบรมหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.พ.หรือ ก.พ.กำหนดหรือรับรอง
ชื่อหลักสูตร ระดับ รุ่นที่
ปีที่ได้รับประกาศนียบัตร ออกโดย

๔. ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (รวม ปี เดือน วัน)

- () ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- () ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๕. สัดส่วนการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย (คิดเป็นร้อยละ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการปฏิบัติงานในแต่ละปี)

- () ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- () ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

- () ผ่าน
- () ไม่ผ่าน (ระบุเหตุผล.....)

ลงชื่อ.....(ผู้ตรวจสอบ)
(.....)

ตำแหน่ง ผอ.กจ./หัวหน้าสำนักปลัด.....
(วันที่)/...../.....

ลงชื่อ.....(ผู้รับรอง)
(.....)

ตำแหน่ง ปลัด.....
(วันที่)/...../.....

ส่วนที่ ๒ สรุปผลการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล
(เฉพาะกรณีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ค.ก.ครั้งแรก)

๑) องค์ประกอบการประเมิน

รายการคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมิน	ระดับการประเมิน	คะแนนที่ได้รับ
๑. ความรับผิดชอบ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - เอาใจใส่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ - ยอมรับผลงานของตนเองทั้งในด้านความสำเร็จและความผิดพลาด - พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นและหรือแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เช่น งานใดที่สำเร็จและได้รับผลดีแล้วก็พยายามปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ หรืองานใดที่พบว่ามีปัญหาหรือข้อผิดพลาดก็พยายามแก้ไขไม่ละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้จนเกิดปัญหาเช่นนั้นซ้ำ ๆ อีก	๑๕	
๒. ความคิดริเริ่ม พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - คิดค้นระบบ แนวทาง วิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อประสิทธิผลของงาน - แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะอย่างสมเหตุสมผลและสามารถปฏิบัติได้ - แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอโดยเฉพาะในสาขาวิชา/งานของตน - ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข หรือตัดแปลงวิธีทำงานให้มีประสิทธิภาพและก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา - สนใจในงานที่ยุ่งยากซับซ้อน - มีความไวต่อสถานการณ์หรือความฉับไวในการรับรู้สิ่งเร้าภายนอก	๑๕	
๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - วิเคราะห์หาสาเหตุก่อนเสนอเพื่อประสบปัญหาใด ๆ - วิเคราะห์รู้ทางแก้ปัญหาโดยมีทางเลือกปฏิบัติได้หลายวิธี - เลือกทางปฏิบัติในการแก้ปัญหาได้ถูกต้องเหมาะสม - ใช้ข้อมูลประกอบในการตัดสินใจและแก้ปัญหา (ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเอง)	๑๕	
๔. การแสวงหาความรู้ใหม่ พิจารณาจากพฤติกรรม เช่น - ติดตาม ศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ หรือสิ่งที่เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ/วิชาชีพอยู่เสมอ - สนใจและปรับตนเองให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา - นำความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๕	
๕. ความรู้และประสบการณ์ - วิสัยทัศน์การปฏิบัติงาน/การคาดการณ์หรือพยากรณ์สถานการณ์ข้างหน้าอย่างมีเหตุผล - ความรอบรู้/ความเข้าใจในการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมายข้อบังคับและธรรมเนียมปฏิบัติของทางราชการ - ประสบการณ์ที่สำคัญขณะดำรงตำแหน่งระดับปัจจุบัน	๑๕	
๖. ความสามารถในการบริหารงาน - ปริมาณ / คุณภาพของงาน - ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน - การทำงานเป็นทีม/การได้รับการยอมรับและไม่เลือกปฏิบัติ - การจัดระบบงานและกระบวนการบริหารที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ - การบังคับบัญชา การกำกับดูแล	๑๕	

รายการคุณลักษณะและพฤติกรรมที่ใช้ในการประเมิน	ระดับ การ ประเมิน	คะแนนที่ ได้รับ
๗. การประพฤติและปฏิบัติตน - ความซื่อสัตย์สุจริต - การประพฤติปฏิบัติตนตามตำแหน่งหน้าที่/การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน - ความประพฤติส่วนตัว/การรักษาวินัย - ความน่าเชื่อถือและมุ่งมั่นยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๐	
รวม	๑๐๐	

๒) วิธีการประเมิน

สังเกตพฤติกรรมการทำงานและจากผลการปฏิบัติงานที่คาดหวังกับการปฏิบัติงานจริง (โปรตระกูล)

๓) ความเห็นของผู้ประเมิน

๓.๑) ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

๓.๒) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

๔ สรุปผลการประเมินคุณลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล

() ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐)

(ระบุเหตุผล)

() ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๗๐)

(ระบุเหตุผล)

(ลงชื่อผู้ประเมิน) ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่...../...../.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)..... ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่...../...../.....

๕) ความเห็นของสำนักปลัด/กองการเจ้าหน้าที่

- () การประเมินเป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการที่กำหนด
() การประเมินไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทางและวิธีการที่กำหนด

(ลงชื่อผู้ประเมิน) (ผู้ตรวจสอบ)

(.....)

ตำแหน่ง ผอ.กจ./หัวหน้าสำนักปลัด.....

วันที่/...../.....

(ลงชื่อผู้ประเมิน)..... (ผู้รับรอง)

(.....)

ตำแหน่ง ปลัด.....

วันที่/...../.....

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการประเมินความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะและพฤติกรรม
(เฉพาะกรณีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงิน พ.ต.ก.ครั้งแรก)

๓.๑ การประเมินความรู้ความสามารถของบุคคลโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย

๑) ลักษณะของผลงานที่น่าเสนอ

() **กรณีที่ ๑** ผลงานหรือผลสำเร็จของงานด้านกฎหมายหรือระเบียบ

- คุณภาพของงาน

() ผ่าน

() ไม่ผ่าน

- ความยุ่งยากของผลงาน

() ผ่าน

() ไม่ผ่าน

- ระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญและประสบการณ์ด้านกฎหมายหรือระเบียบ

() สูงกว่ามาตรฐาน

() ตามมาตรฐาน

- การนำไปใช้

() เป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริงและเสร็จสิ้นตามระยะเวลาที่กำหนด

() เป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริง อยู่ระหว่างการดำเนินการ

() เป็นผลงานที่ไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติจริง

- ผลสำเร็จของงาน

() ตามเป้าหมายที่กำหนดและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

() ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

() ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการ

() **กรณีที่ ๒** ข้อเสนอการพัฒนาระบบงานด้านกฎหมายหรือระเบียบ

- คุณภาพของงาน

() ผ่าน

() ไม่ผ่าน

- การนำความรู้จากการอบรมมาใช้

() มีการนำความรู้จากการอบรมมา มาประยุกต์ใช้

() ไม่มีการนำความรู้จากการอบรมมา มาประยุกต์ใช้

- การนำผลงานไปใช้

() เป็นผลงานที่ได้นำไปปฏิบัติจริง

() เป็นผลงานที่ไม่ได้นำไปปฏิบัติจริง

- ผลสำเร็จของงาน

() ก่อให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านกฎหมายหรือระเบียบของเทศบาล

() ไม่ก่อให้เกิดการปรับปรุง/พัฒนาระบบงานด้านกฎหมายหรือระเบียบของเทศบาล

๒) สรุปผลการประเมินความรู้ความสามารถของบุคคล

() ผ่าน (ระบุเหตุผล)

() ไม่ผ่าน (ระบุเหตุผล)

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)

ตำแหน่ง

วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและเลขานุการ
(.....)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล
วันที่/...../.....

ลงชื่อ.....ผู้ช่วยเลขานุการ
(.....)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานกฎหมาย ระเบียบและเรื่องร้องทุกข์
วันที่/...../.....

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๔.๒)

ข้อกฎหมาย

๑. พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๔) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี

๒. คณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๐๗/๒๕๔๓ สรุปได้ว่า การที่จะตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นให้มีผลย้อนหลังนั้นย่อมทำได้ เพราะไม่มีบทกฎหมายใดหรือแม้บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรห้ามไว้ (เอกสาร ๖)

๓. คณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๒๘/๒๕๒๗ สรุปได้ว่า การตรากฎกระทรวงขึ้นใช้บังคับเป็นอำนาจของฝ่ายบริหารที่จะกระทำได้ตามที่กฎหมายมอบให้อำนาจไว้ สำหรับวันใช้บังคับของกฎหมายนั้น ถ้ามิได้ระบุไว้ในกฎหมายว่าให้ใช้บังคับเมื่อใด ต้องถือว่าเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วย่อมใช้บังคับได้ทันทีแต่ถ้าระบุวันใช้บังคับไว้ในกฎหมาย กำหนดวันเริ่มใช้บังคับย่อมเป็นไปตามระบุนั้น ถ้าจะให้ผลบังคับย้อนหลังโดยไม่ทำให้บุคคลใดต้องรับผิดชอบหรือไม่เป็นการกำจัดคดีสิทธิบุคคลใดแล้ว ก็สามารถทำได้เช่นกันตามหลักกฎหมายทั่วไป

๔. คณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๑๔๗/๒๕๔๕ สรุปได้ว่า โดยทั่วไปการออกกฎหมายโดยฝ่ายนิติบัญญัติเพื่อให้มีผลบังคับเปลี่ยนแปลงสิทธิหรือหน้าที่ของบุคคลที่มีอยู่ตามกฎหมายเป็นการย้อนหลังย่อมกระทำได้เสมอ หากจำเป็นและสมควรที่จะต้องออกกฎหมายให้มีผลย้อนหลัง ซึ่งการออกกฎหมายที่มีผลใช้บังคับย้อนหลังในทางที่เป็นคุณ โดยปกติย่อมกระทำได้

๔.๓ กำหนด “หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น ระดับกลาง”

เรื่องเดิม

ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๕๓ มีมติกำหนด “หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น” ซึ่งมีโครงสร้างหลักสูตรรวม ๒๓๐ ชั่วโมง เพื่อให้ดำรงตำแหน่งนิติกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับ ๓-๗ เข้ารับการฝึกอบรม โดยกำหนดเป็นเงื่อนไขของผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

ข้อเท็จจริง

๑. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้กำหนด “หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับชำนาญการขึ้นไป” เพื่อให้นิติกรระดับชำนาญการขึ้นไป (ระดับ ๖-๘) เข้ารับการฝึกอบรมและขอรับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.) ในระดับที่สูงขึ้น โดยมีระยะเวลาโครงสร้างหลักสูตร รวม ๒๗๘ ชั่วโมง ดังนี้

- ๑) การปฐมนิเทศ การบรรยายพิเศษ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ รวม ๑๔ ชั่วโมง
- ๒) กลุ่มวิชาบังคับร่วม รวม ๘๗ ชั่วโมง
- ๓) กลุ่มวิชาบังคับเฉพาะทาง รวม ๓๐ ชั่วโมง
- ๔) กลุ่มวิชาการศึกษาดูงานและพัฒนานักกฎหมาย รวม ๑๘ ชั่วโมง
- ๕) กลุ่มวิชาโครงการพัฒนานักกฎหมาย รวม ๑๒๓ ชั่วโมง
- ๖) กลุ่มวิชาบรรยายพิเศษและปัจฉิมนิเทศ รวม ๖ ชั่วโมง

๒. ปัจจุบันมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ (พ.ต.ก.) แล้ว และได้รับการเลื่อนเป็นนิติกรในระดับที่สูงขึ้นได้เนื่องจาก ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ยังมิได้กำหนด “หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น ระดับกลาง” ขึ้น

๓. ก.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ ,ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ รับทราบมติของ อ.ก.จ.วินัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๕ , อ.ก.ท.วินัย และ อ.ก.อบต.วินัย ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๕๕ ที่เห็นชอบในหลักการให้กำหนด “หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง” โดยนำหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับชำนาญการขึ้นไป ของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นร่างในการกำหนดหลักสูตรดังกล่าว

๔. อ.ก.จ.นักกฎหมายในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗ มีมติให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการดังนี้

๔.๑. เพิ่มเติมหลักการและเหตุผลในการจัดทำหลักสูตรให้เห็นเด่นชัด ว่าเพราะเหตุใดจึงมีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลางขึ้น

๔.๒. เพิ่มเติมคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยให้หมายความรวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรในหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย และลดจำนวนผู้เข้าฝึกอบรมเหลือ ๒๐๐ คน

๔.๓. จัดทำข้อมูลในรูปแบบตารางเปรียบเทียบรายชื่อวิชา จำนวนชั่วโมงในการฝึกอบรม ระหว่างหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กับหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๔.๔. ให้จัดทำตารางรายชื่อวิชาตามหลักสูตรและรายชื่อวิทยากรผู้สอนให้ครบถ้วน อ้างอิงจากหลักสูตรที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกากำหนด

๔.๕. คงวิชาบังคับร่วมตามหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาจำนวน ๘๗ ชั่วโมงไว้

๔.๖. กำหนดวิชาบังคับเฉพาะทางที่นิติกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ๆ

๔.๗. เชิญสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ซึ่งอาจต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายท้องถิ่น เข้าร่วมประชุมเพื่อประสานข้อมูลด้วย

๔.๘. นัดประชุมอีกครั้งเพื่อความรอบคอบในการพิจารณาเนื้อหาและวิธีดำเนินการของหลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง

๕. อ.ก.ท. นักกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณาในเนื้อหาสาระของหลักสูตร และมีมติให้เพิ่มเติมวิชากฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๔๐ ชั่วโมง เพิ่มเติมในส่วนของหมวดวิชาบังคับร่วมจากเดิม ๘๗ ชั่วโมงเป็น ๑๒๗ ชั่วโมง และให้นำเสนอ ก.ท. เพื่อพิจารณา

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท. มาตรฐานนักกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ พิจารณามติ ดังนี้ เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับ ๖ - ๘ ได้มีโอกาสเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน เห็นควรพิจารณากำหนด “หลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายท้องถิ่นระดับกลาง” ซึ่งเป็นหลักสูตรกลางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ฝ่ายเลขานุการได้ยกร่างจากหลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายภาครัฐ ระดับชำนาญการขึ้นไปของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ปรับด้านธุรการเพียงเล็กน้อยให้เหมาะสม เพื่อให้เข้ากับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการโอน (ย้าย) ไปต่างองค์กรในอนาคต อีกทั้งได้เพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน ๔๐ ชั่วโมง ลงไปในส่วนหมวดวิชาบังคับร่วมเรียบร้อยแล้ว ซึ่งองค์ประกอบของหลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายท้องถิ่น ระดับกลาง จะมีระยะเวลาโครงสร้างหลักสูตร ๓๑๘ ชั่วโมง รายละเอียดดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ การบรรยายพิเศษ และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ รวม ๑๔ ชั่วโมง
๒. กลุ่มวิชาบังคับร่วม รวม ๑๒๗ ชั่วโมง
๓. กลุ่มวิชาบังคับเฉพาะทาง รวม ๓๐ ชั่วโมง
๔. กลุ่มวิชาศึกษาต่องานและพัฒนากฎหมาย รวม ๑๘ ชั่วโมง
๕. กลุ่มวิชาโครงการพัฒนากฎหมาย รวม ๑๒๓ ชั่วโมง
๖. กลุ่มวิชาบรรยายพิเศษและปัจฉิมนิเทศ รวม ๖ ชั่วโมง

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ข้อสังเกตที่ประชุม

๑. ระยะเวลาโครงสร้างหลักสูตร ๓๑๘ ชั่วโมง ผู้ดำรงนิติกรของ อบท. ต้องมาศึกษาอบรมเป็นเวลานานอาจทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ จึงควรมีวิธีการจัดการหลักสูตรที่ดีและไม่เกิดผลความเสียหายต่อ อบท.

ฝ่ายเลขานุการชี้แจงว่า เนื้อหาในหลักสูตรนั้น จะมีเนื้อหาให้ผู้ดำรงนิติกรของ อบท. เข้าเรียนที่สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จำนวน ๑๕๐ ชั่วโมง ที่เหลือเป็นการฝึกปฏิบัติ (Case Study) จึงไม่น่าจะส่งผลเสียต่องานประจำ

๒. ผู้ดำรงนิติกรของ อบท. จะพัฒนาให้เป็นนักกฎหมายรูปแบบใดระหว่างเป็นนักกฎหมายทั่วไปที่รอบรู้ทุกเรื่องของกฎหมายหรือนักเป็นนักกฎหมายเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะกฎหมายท้องถิ่น

ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้ดำรงนิติกรของ อบท. จะต้องทำประโยชน์ให้กับองค์กรและการให้ความรู้ด้านกฎหมายกับประชาชนในพื้นที่ด้วย ซึ่งกระทรวงยุติธรรมกำลังกำหนดให้ อบท. มีศูนย์ยุติธรรมชุมชนที่มีผู้ดำรงนิติกรของ อบท. เป็นเลขานุการ จึงต้องพัฒนาผู้ดำรงนิติกรของ อบท. ให้มีความรู้ความสามารถทั้งด้านกฎหมายทุกกฎหมาย และเชี่ยวชาญเฉพาะด้านท้องถิ่น

มติที่ประชุม ๑. เห็นชอบตามที่ อ.ก.อบต.มาตรฐานนักกฎหมาย เสนอ

๒. มอบหมายให้สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบในการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนา นักกฎหมายท้องถิ่น

๓. ให้รับข้อสังเกตของที่ประชุมไปพิจารณาปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการศึกษาอบรม

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๔.๓)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๒

ข้อ ๕ ให้พนักงานเทศบาลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษและให้ได้รับเงินเพิ่มตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชีท้ายประกาศนี้

๕.๓ พนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งสายงานนิติการตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ - ๘ ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ซึ่งเรียกโดยย่อว่า “พ.ต.ก.”

(ก) ผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาและเพิ่มทักษะคณะกรรมการสอบสวนหรือหลักสูตรนักกฎหมายภาครัฐหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ท. หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรอง

(ข) ผ่านกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนด

(ค) ปฏิบัติงานด้านกฎหมายเกี่ยวกับการตรวจและยกร่างข้อบัญญัติท้องถิ่น หรือการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีอาญา คดีแพ่ง และคดีปกครอง

(ง) ปฏิบัติงานหน้าที่หลักของตำแหน่งนิติกรที่ได้รับการแต่งตั้งตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

.....

บัญชีกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานเทศบาล แบบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๓

ลำดับที่	ตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ	ประเภทเงินเพิ่ม	หลักเกณฑ์	อัตราเงินเพิ่ม (บาท/เดือน)
๓.	นิติกรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พ.ต.ก.	ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่หลักในตำแหน่งนิติกรที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ให้ได้รับ พ.ต.ก. ดังนี้ ๑. ดำรงตำแหน่งนิติกร ๓-๕ ซึ่งปฏิบัติงานด้านกฎหมายในตำแหน่งนิติกรไม่น้อยกว่า ๑ ปี ย้อนหลังสำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาเอกไม่น้อยกว่า ๒ ปี ย้อนหลังสำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปี ย้อนหลัง สำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ให้ได้รับ พ.ต.ก. ๒. ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๖ - ๗ ซึ่งปฏิบัติงานด้านกฎหมายในตำแหน่งนิติกรไม่น้อยกว่า ๒ ปี ย้อนหลังให้ได้รับ พ.ต.ก. ๓. ดำรงตำแหน่งนิติกรระดับ ๘ ซึ่งปฏิบัติงานด้านกฎหมายในตำแหน่งนิติกรไม่น้อยกว่า ๒ ปี ย้อนหลังให้ได้รับ พ.ต.ก.	๓,๐๐๐ ๔,๕๐๐ ๖,๐๐๐

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลให้ได้รับเงินเพิ่ม สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๕๓

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๓ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ - ๘ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ พิเศษตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับ พ.ต.ก. (กรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ครั้งแรก)
๒. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรให้ได้รับ พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้นตามระดับ ตำแหน่ง (กรณีให้ได้รับ พ.ต.ก. ในอัตราที่สูงขึ้น) (รายละเอียดแนบท้ายประกาศฉบับนี้)

การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ - ๘ ให้ได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่ง นิติกร ให้พิจารณาดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของผู้ขอรับการคัดเลือก
ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ - ๘
 - ๑) การได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่นหรือ ประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐหรือหลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ท. กำหนดหรือรับรอง
 - ๑.๑) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น
ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น ซึ่งจัดโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือ สำนักงาน ก.ท. ดังนี้
 - (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ - ๗ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตร การ พัฒนานักกฎหมายท้องถิ่น
 - (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรที่ ก.ท. หรือ ก.พ. กำหนดหรือ รับรอง หรือ
 - ๑.๒) หลักสูตรการพัฒนานักกฎหมายภาครัฐ
ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรที่ขอรับการคัดเลือกจะต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการ พัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ซึ่งจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ดังนี้
 - (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๓ - ๖ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการฝึกอบรมหลักสูตรการ พัฒนานักกฎหมายภาครัฐระดับต้น
 - (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร ระดับ ๗ - ๘ ต้องได้รับประกาศนียบัตรการอบรมหลักสูตรการ พัฒนานักกฎหมายภาครัฐ ระดับกลาง หรือ
 - ๑.๓) หลักสูตรอื่นที่เทียบเท่าซึ่ง ก.ท. หรือ ก.พ. กำหนดหรือรับรองเช่นเดียวกับแนวทางข้างต้น

๔.๔ การเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ต้นเรื่อง

๑.๑ จ.ขอนแก่นได้มีหนังสือหาหรือมายังกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงาน ก.ด. กระทรวงมหาดไทย กรณี สดง.ภูมิภาคที่ ๗ จ.ขอนแก่น ได้เข้าตรวจสอบด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุของ อปท. ในพื้นที่ ผลการตรวจสอบพบว่า มี อปท. มีการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งรอง ปลัด อปท. ผอ.กอง, หน.ส่วนการคลัง, หน.ส่วนโยธา, หน.ส่วนการศึกษา และ หน.สำนักปลัด ระดับ ๖ และระดับ ๗ ในอัตรา ๓,๕๐๐ บาท ซึ่งตามประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล ได้กำหนดเงื่อนไขไว้ว่า “การจ่ายเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานเทศบาลหรือ พนักงานครูให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีโดยอนุโลม” ซึ่งตำแหน่งพนักงานเทศบาลดังกล่าวข้างต้น ไม่มีกำหนดว่ามี สิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ดังนั้น จึงเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงาน ส่วนท้องถิ่นดังกล่าวไม่ได้ และเสนอแนะให้เรียกเงินสงเคราะห์

๑.๒ ก.ด. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติให้เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ดำเนินการชี้แจงแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนความหมายและรายละเอียดของการจ่ายเงินเดือนและ เงินประจำตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่าย เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ตามประเด็นหารือข้อ ๑.๑ ต่อ ผวจ.ขอนแก่น, สดง. ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยเร็วต่อไป ทั้งนี้ ให้รายงานผลการดำเนินการให้ ก.ด. ทราบด้วย

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๒) ได้เคยมีความเห็นเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งและ ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนของรองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ ตามเรื่องเสร็จที่ ๕๕๔ - ๕๖๐/๒๕๕๔ สรุป ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ เห็นว่ารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๒๘๑ ๒๘๓ และ ๒๘๘ กำหนดให้รัฐ ต้องให้ความเป็นอิสระแก่ อปท. ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีความ เป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และ กฎหมายได้บัญญัติให้มีกฎหมายและคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นการเฉพาะซึ่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๐ กำหนดให้มี ก.ด. เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงาน ใน อปท.ทุกรูปแบบ และมาตรา ๒๔ กำหนดให้มี ก.ท. เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล แต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ประกอบกับประกาศ ก.ด. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๕ ข้อ ๕ ได้กำหนดให้การกำหนดมาตรฐานของตำแหน่งและอัตรา ตำแหน่ง จะต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ซึ่ง ก.ท.ได้ออกประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๒ กำหนดให้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และระดับกลางให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด ซึ่ง ก.ท.ได้ออกประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประเภทบริหารระดับสูงและประเภท บริหารระดับกลาง ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยกำหนดให้ตำแหน่งระดับ ๘ ที่มีฐานะและหน้าที่เป็นรอง ปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง

สำหรับมาตรา ๔ แห่ง พ.ร.ฎ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ ที่ได้กำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนที่จะมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับกลาง อันเป็นกรณีที่ ก.พ. ได้พิจารณาจากลักษณะงานและหน้าที่ของข้าราชการพลเรือนสามัญ จึงเป็นกรณีที่ใช่เฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญเท่านั้น และการที่ ก.พ. ได้ออกประกาศดังกล่าวโดยกำหนดให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง จึงไม่เป็นการขัดกับมาตรา ๔ แห่ง พ.ร.ฎ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘

ประเด็นที่ ๒ เห็นว่าตามข้อ ๖ แห่งประกาศ ก.อ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๕ กำหนดให้อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม ก็โดยวัตถุประสงค์ที่จะให้นำอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในประเภทต่างๆ ตาม พ.ร.บ. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ และ พ.ร.ฎ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ มาอนุโลมใช้บังคับกับตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีได้มุ่งหมายที่จะให้นำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนตามมาตรา ๔ แห่ง พ.ร.ฎ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งเป็นกรณีที่ ก.พ. ได้กำหนดโดยพิจารณาจากลักษณะงานและหน้าที่ ซึ่งเป็นกรณีเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับโดยอนุโลมด้วย

กรณีนี้ ก.พ. ได้มีประกาศ ก.พ. เรื่อง กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ประเภทบริหารระดับสูงและประเภท บริหารระดับกลาง ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ โดยรองปลัดเทศบาล เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลาง และเป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามท้าย พ.ร.บ. เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ การได้รับเงินประจำตำแหน่งของรองปลัดเทศบาลดังกล่าว จึงไม่ต้องนำหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๔ แห่ง พ.ร.ฎ. การได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๘ ซึ่งเป็นกรณีเฉพาะสำหรับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน มาพิจารณาด้วย แต่อย่างไร

๓. ข้อยกขหมาย

๓.๑ ประกาศ ก.อ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๔ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ข้อ ๖ วรรคสอง กำหนดให้อัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ฯลฯ

ประเภทบริหาร

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| ๑) ปลัดเทศบาล/รองปลัดเทศบาล | ระดับ ๖ อัตรา ๓,๕๐๐ บาท/เดือน |
| | ระดับ ๗ อัตรา ๓,๕๐๐ บาท/ เดือน |

ฯลฯ

- | | |
|---|--------------------------------|
| ๓) ผอ.กอง/หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง | ระดับ ๖ อัตรา ๓,๕๐๐ บาท/เดือน |
| | ระดับ ๗ อัตรา ๓,๕๐๐ บาท/ เดือน |

ฯลฯ

๓.๒ ประกาศ ก.พ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๑ อัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและอัตราเงินประจำตำแหน่งท้ายประกาศนี้

อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานครูส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและอัตราเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอนุโลม

การจ่ายเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

๓.๓ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๓ ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามบัญชีกำหนดสายงานที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งท้ายกฎ ก.พ. นี้ ในตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญในอัตรา ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๑๐,๐๐๐ บาท

(๒) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ดังต่อไปนี้ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา

๑๔,๕๐๐ บาท

๔. ข้อพิจารณา

คณะกรรมการด้านกฎหมายของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (อ.ก.จ., อ.ก.ท. และ อ.ก.บด. ด้านกฎหมาย) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๗ ตามลำดับ มีมติเห็นชอบให้มีหนังสือชี้แจง สดง. และ ผวจ. ขอนแก่น เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นมีความเข้าใจที่ถูกต้องว่ากรณีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน นั้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด กำหนดให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบกับประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๑ วรรคสาม กำหนดให้การจ่ายเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณีโดยอนุโลมก็โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้นาวิธีการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนที่ ก.ท. มิได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ มาใช้บังคับกับการจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม เช่น การเบิกจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการกรณีมิได้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการและผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารซึ่งไม่เป็นข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๙ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม หรือการเบิกจ่ายเงินเดือนในระหว่างลาของข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกาการจ่ายเงินเดือน เงินปี บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกัน พ.ศ. ๒๕๓๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น โดยมีได้หมายถึงให้นำประเภทหรือตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ มาใช้บังคับกับประเภทหรือตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ กรณีดังกล่าวสามารถเทียบเคียงได้กับความเห็นของคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๒) ตามเรื่องเสร็จที่ ๕๕๙ - ๕๖๐/๒๕๕๔ เรื่อง การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางของผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล

๕. ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

ข้อคิดเห็นที่ประชุม

ที่ประชุมเห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการเสนอ แต่อย่างไรก็ดีในการพิจารณาเรื่องนี้ นายอเนก เกษมสุข ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท. ได้มีข้อสังเกตเกี่ยวกับหลักการอนุโลมบทบัญญัติในกฎหมายอื่นว่า “การอนุโลมบทบัญญัติในกฎหมายฉบับอื่นเป็นการใช้กฎหมายไม่ใช่การตีความกฎหมาย จึงต้องพิจารณาเจตนารมณ์และหลักการของกฎหมายที่เขียนให้นำกฎหมายอื่นมาใช้บังคับโดยอนุโลม ซึ่งต้องอนุโลมตามหลักการและรายละเอียดอันเป็นสาระสำคัญของกฎหมายอื่นมาใช้บังคับ เพื่อให้การดำเนินการตามกฎหมายที่กำหนดให้มีการอนุโลมกฎหมายอื่นมาใช้บังคับบรรลุผล แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับเจตนารมณ์และหลักการของกฎหมายให้มีการอนุโลมนั้น หากเจตนารมณ์และหลักการของกฎหมายอื่นที่จะมาอนุโลมขัดหรือแย้งกับเจตนารมณ์และหลักการของกฎหมายที่กำหนดให้มีการอนุโลม กฎหมายอื่นที่จะนำมาอนุโลมต้องใช้ในลักษณะที่จำกัดขอบเขตหรือใช้กฎหมายอย่างแคบที่สุด เพื่อให้บรรลุผลวัตถุประสงค์แห่งบทบัญญัติที่นำมาอนุโลม”

มติที่ประชุม เห็นชอบให้ฝ่ายเลขานุการแจ้งความเห็น และข้อสังเกตของผู้ทรงคุณวุฒิข้างต้นให้ สดง.

ทราบด้วย

๔.๕ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ กรณีเทศบาลเมืองจันทบุรี

ต้นเรื่อง

เทศบาลเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ขอปรับปรุงตำแหน่ง รอง ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘) ตำแหน่งเลขที่ ๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๓ เป็นระดับ ๙

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. ข้อมูลพื้นฐาน

รายการ	เทศบาลเมืองจันทบุรี
๑. โครงสร้างส่วนราชการ	๑) ส่วนราชการระดับ “สำนัก” ๓ สำนัก คือ สำนักการคลัง สำนักการศึกษา สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒) ส่วนราชการระดับ “กอง” จำนวน ๔ กอง ได้แก่ กองช่าง กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการสังคม และ กองวิชาการและแผนงาน ๓) ส่วนราชการเทียบเท่ากอง จำนวน ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล ๔) อื่นๆ ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน สถานธนาอนุบาล ๑ แห่ง และสถานีขนส่ง ๑ แห่ง
๒. จำนวนรองปลัดเทศบาลและความรับผิดชอบ	มีจำนวน ๒ อัตรา เป็นระดับ ๙ จำนวน ๑ อัตราและ ระดับ ๘ จำนวน ๑ อัตรา ปลัดเทศบาล รับผิดชอบ ๓ ส่วนราชการ คือ กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน และสถานธนาอนุบาล รองปลัดคนที่ ๑ ตำแหน่งเลขที่ ๐๐ - ๐๑๐๑ - ๐๐๒ รับผิดชอบ ๑ สำนัก ๒ กอง และ ๑ สำนักปลัดเทศบาล ไม่ครบทุกส่วนราชการ ดังต่อไปนี้ ๑) สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒) กองช่าง ๓) กองช่างสุขาภิบาล ๔) สำนักปลัดเทศบาล ยกเว้น งานทะเบียนราษฎรและบัตร และงานกิจการสภาเทศบาล รองปลัดคนที่ ๒ ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๓ ที่เสนอขอปรับปรุง รับผิดชอบ ๒ สำนัก ๑ กอง และ ๒ งาน ได้แก่ ๑) สำนักการคลัง ๒) สำนักการศึกษา ๓) กองวิชาการและแผนงาน ๔) สำนักปลัดเทศบาล เฉพาะ งานทะเบียนราษฎรและบัตร และ งานกิจการสภาเทศบาล
๓. จำนวนอัตรากำลังของเทศบาล	๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓๘ ราย ๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๔ ราย ๓) พนักงานจ้าง ๔๑๔ ราย รวม ๕๘๖ ราย

รายการ	เทศบาลเมืองจันทบุรี					
	หน่วยงาน	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
๔. จำนวนอัตรากำลังที่ตำแหน่งรอง ปลัดเทศบาลที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง กำกับดูแล	๑) สำนักการคลัง	๒๕	๑	๖	๑๘	๕๐
	๒) สำนัก การศึกษา - ร.ร.เทศบาล เมืองจันทบุรี ๑ - ร.ร.เทศบาล เมืองจันทบุรี ๒ - ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กวัดป่าคลอง กุ้ง	๑๖๘	-	๕๖	๑๗	๒๔๑
	๓) กองวิชาการ และแผนงาน	๑๒	-	๓	๕	๒๐
	๔) สำนักปลัด เทศบาล เฉพาะงาน ทะเบียนราษฎร และบัตร และ งานกิจการสภา เทศบาล	๑๑	-	๓	๒	๑๖
	รวม					๓๐๗
๕. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน ท้องถิ่น	๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖ ตั้งไว้ ๓๓๙,๙๓๖,๑๓๕ บาท ๒) รายได้รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ จำนวน ๔๓๙,๕๖๐,๑๕๘.๓๔ บาท ๓) เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๒๒๒,๖๙๑,๐๓๖.๘๖ บาท ๔) รายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๑๐๘,๙๕๘,๘๗๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๑					
๖. ความเห็น ก.ท.จ.	คณะกรรมการประเมินค่างานฯ ผลการประเมินปรากฏว่าได้คะแนนมิติการประเมิน ค่างาน ๘๙๑ คะแนน จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ค่างานในระดับ ๔ กทจ.จันทบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๕๗ พิจารณา แล้วเห็นชอบและมีมติให้เสนอ กท. พิจารณาต่อไป					

สรุปผลการประเมินค่างานตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเมืองจันทบุรีที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๓

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	รายละเอียดองค์ประกอบแต่ละด้าน	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
องค์ประกอบด้านความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน	องค์ประกอบที่ ๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๑๓๔
	องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงานการจัดการ	๑๐๐	๙๐
	องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๘๖
องค์ประกอบด้านการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา	องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๑๐๐	๙๐
	องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๓๕
องค์ประกอบด้านภาระความรับผิดชอบ	องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๘๘
	องค์ประกอบที่ ๗ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๓๕
	องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๕๐	๑๓๓
รวมคะแนนทั้ง ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบ		๑,๐๐๐	๘๙๑
เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ ๙ = ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป			ผ่าน

๒. ข้อสังเกต ก.ท. เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙

๒.๑ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔ รองปลัดเทศบาลระดับ ๙ เห็นว่า เทศบาลขนาดใหญ่ควรกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ ซึ่งเป็นระดับเดียวกับปลัดเทศบาล ได้ไม่เกิน ๑ อัตรา เว้นแต่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา

๒.๒ การเปลี่ยนงานให้แก่รองปลัดเทศบาลในภาพรวม

ก.ท. ได้มีข้อสังเกตว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ จะต้องพิจารณาภาระงานของรองปลัดทุกตำแหน่งที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับระดับตำแหน่งด้วย มิฉะนั้นอาจประสบปัญหาการมอบงานให้แก่รองปลัดเทศบาลที่จะปรับปรุงตำแหน่งให้มีปริมาณงานที่มากโดยดึงงานมาจากรองปลัดเทศบาลคนอื่น

๓. ผลการพิจารณา

เมื่อพิจารณาข้อมูลพื้นฐานด้านรายได้และการเป็นเทศบาลขนาดใหญ่ตลอดจนการมอบหมายงานระหว่างรองปลัดเทศบาลแล้ว อ.ก.ท.โครงสร้าง เห็นว่า การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๙ ของเทศบาลเมืองจันทบุรีครั้งนี้ ยังไม่เหมาะสม เนื่องจากเทศบาลมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนน้อยกว่า ๓๐๐ ล้านบาท และการมอบหมายงานระหว่างรองปลัดเทศบาลที่มีอยู่พบว่า

ปลัดเทศบาลระดับ ๙ รับผิดชอบงานเฉพาะกองสวัสดิการสังคม

รองปลัดเทศบาลระดับ ๙ คนที่ ๑ รับผิดชอบงาน ๑ สำนัก ๒ กอง

รองปลัดเทศบาลระดับ ๘ คนที่ ๒ รับผิดชอบงาน ๒ สำนัก/กองวิชาการและแผนงาน/งานทะเบียนราษฎรและบุตรประชาชน และงานกิจการสภา

ข้อเสนอ

๑. เทศบาลเมืองจันทบุรีมีจำนวนรายได้ บุคลากร พื้นที่ และประชากร ยังไม่ถึงขนาดเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษเช่นเดียวกับเทศบาลนครเชียงใหม่ หรือเทศบาลนครราชสีมา

๒. ให้ปลัดเทศบาลพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่งของผู้รับผิดชอบด้วย

๓. การกำหนดขนาดเทศบาลใหญ่พิเศษนั้น ใช้เกณฑ์พิจารณา คือ การเป็นเทศบาลนคร/ตราเทศบาลบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพิ่มเติมตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาท

๔. รองปลัดเทศบาลระดับ ๙ ควรรับผิดชอบส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ สำนัก ๑ กอง

ข้อสังเกตที่ประชุม

ที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๔ ซึ่งเป็นระดับเดียวกับปลัดเทศบาล ได้ไม่เกิน ๑ อัตรา เว้นแต่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๔ ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา เพิ่มเติมจากข้อสังเกตของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๔ ว่าควรจะมีการกำหนดเป็นหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ด้านโครงสร้างขนาดเทศบาลและการกำหนดอัตราตำแหน่งที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงรายได้ บุคลากร พื้นที่ และประชากรที่เหมาะสม เช่น การกำหนดระดับอัตราตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๔ ต้องเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเทียบเคียงกับเทศบาลที่ผ่านมา เช่น เทศบาลนครเชียงใหม่ หรือเทศบาลนครราชสีมา เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และต้องสอดคล้องกับของ ก.ท. ด้วย

๒. การกำหนดเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษที่อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๔ ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา นั้น หมายถึง เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และต้องตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาท ขึ้นไป

๓. ในด้านความรับชอบ ปริมาณงาน ควรกำหนดให้การมอบหมายงานให้รองปลัดเทศบาลระดับ ๔ จะต้องมีอำนาจในการกำกับดูแลรับผิดชอบส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ สำนัก ๑ กอง

มติที่ประชุม ๑. ไม่เห็นชอบให้เทศบาลเมืองจันทบุรีปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๔ เป็นตำแหน่งที่ ๒ เนื่องจากมีจำนวนรายได้ บุคลากร พื้นที่ และประชากร ยังไม่ถึงขนาดเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษเช่นเดียวกับเทศบาลนครเชียงใหม่ หรือเทศบาลนครราชสีมา ทั้งนี้ การมอบหมายงานของปลัดเทศบาลนั้นจะต้องคำนึงถึงค่างานที่ได้สัดส่วนกับระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นระดับ ๘ และระดับ ๔ ด้วย

๒. ให้แจ้งเวียนให้ ก.ท.จ และ เทศบาล ทราบและถือปฏิบัติว่า เทศบาลขนาดใหญ่พิเศษที่อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๔ ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา นั้น หมายถึง เทศบาลที่มีฐานะเป็นเทศบาลเมือง ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และต้องตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาท ขึ้นไป การมอบหมายงานให้รองปลัดเทศบาลระดับ ๔ จะต้องมีอำนาจในการกำกับดูแลรับผิดชอบส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ สำนัก ๑ กอง

๓ ให้ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์ด้านโครงสร้างขนาดเทศบาลและการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยคำนึงถึงรายได้ บุคลากร พื้นที่ และประชากร ที่เหมาะสมต่อไป

ข้อสังเกตที่ประชุม

ที่ประชุมได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๔ ซึ่งเป็นระดับเดียวกับปลัดเทศบาล ได้ไม่เกิน ๑ อัตรา เว้นแต่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๔ ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา เพิ่มเติมจากข้อสังเกตของ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๔ ว่าควรจะมีการกำหนดเป็นหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ด้านโครงสร้างขนาดเทศบาลและการกำหนดอัตราตำแหน่งที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงรายได้ บุคลากร พื้นที่ และประชากรที่เหมาะสม เช่น การกำหนดระดับอัตราตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๔ ต้องเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเทียบเคียงกับเทศบาลที่ผ่านมา เช่น เทศบาลนครเชียงใหม่ หรือเทศบาลนครราชสีมา เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และต้องสอดคล้องกับของ ก.พ ด้วย

๒. การกำหนดเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษใช้เกณฑ์พิจารณา คือ การเป็นเทศบาลนคร/ตราเทศบาล บัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและเพิ่มเติมตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาท นั้น เหมาะสมแล้ว

๓. ในด้านความรับชอบ ปริมาณงาน ความยุ่งยากและสลับซับซ้อนของงานควรกำหนดให้รองปลัดเทศบาลระดับ ๔ ควรรับผิดชอบส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ สำนัก ๑ กอง ตามที่เสนอมาเหมาะสมแล้ว และไม่ควรมีน้อยกว่านี้

มติที่ประชุม ๑. ไม่เห็นชอบให้เทศบาลเมืองจันทบุรีปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๔ เป็นตำแหน่งที่ ๒ เนื่องจากมีจำนวนรายได้ บุคลากร พื้นที่ และประชากร ยังไม่ถึงขนาดเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษเช่นเดียวกับเทศบาลนครเชียงใหม่ หรือเทศบาลนครราชสีมา ทั้งนี้ การมอบหมายงานของปลัดเทศบาลนั้นจะต้องคำนึงถึงค่างานที่ได้สัดส่วนกับระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นระดับ ๘ และระดับ ๔ ด้วย

๒. ให้แจ้งเวียนแนวทางพิจารณาของ ก.ท. ตามข้อเสนอที่ ๓ กับ ๔ ให้ ก.ท.จ และเทศบาล ทราบถือปฏิบัติต่อไป

๓ ให้ปรับปรุงประกาศหลักเกณฑ์ด้านโครงสร้างขนาดเทศบาลและการกำหนดอัตราตำแหน่งโดยคำนึงถึงรายได้ บุคลากร พื้นที่ และประชากร ที่เหมาะสมต่อไป

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๔.๕)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาล และการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๐ กำหนดว่าการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในตำแหน่งรองปลัดเทศบาลในเทศบาลขนาดใหญ่ ให้กำหนดรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ หรือ ๘ หรือ ๗ ได้ จำนวน ๒ - ๔ คน หากเป็นระดับ ๙ ต้องวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานให้ ก.ท. เห็นชอบก่อน โดย ก.ท.จ. ทำความเห็นเสนอสำหรับระดับ ๘ หรือ ๗ ให้ ก.ท.จ. เห็นชอบ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ให้มีระดับสูงขึ้นจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ กำหนดแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลให้มีระดับสูงขึ้น และให้ถือเป็นข้อผูกพันในการมอบหมายงานให้รองปลัดเทศบาลจะต้องรับผิดชอบงานของส่วนราชการตามที่เสนอขอ

๑. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔ มีมติว่า

ฯล

๓. กรณีเทศบาลขนาดใหญ่

ปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลได้ไม่เกิน ๓ อัตรา ดังนี้

๓.๑ กำหนดตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๘ ได้ไม่เกิน ๓ อัตรา โดยไม่ให้กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๗ เพิ่ม

๓.๒ กำหนดตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๙ ได้ไม่เกิน ๑ อัตรา อีก ๒ อัตรา ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๘ เว้นแต่เข้าเงื่อนไขเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ ได้ ๒ อัตรา

๒. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ มีมติว่า กรณีเทศบาลกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๙ ได้ก็ต่อเมื่อเทศบาลนั้น มีหัวหน้าส่วนราชการระดับ ๙ ภายใต้การแบ่งงานความรับผิดชอบที่เหมาะสมโดยความเห็นชอบของ ก.ท.

๔.๖ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ กรณีเทศบาลเมืองป่าตอง

ต้นเรื่อง

เทศบาลเมืองป่าตอง จังหวัดภูเก็ต โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ขอปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘) ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ เป็นระดับ ๙

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. ข้อมูลพื้นฐาน

รายการ	เทศบาลเมืองป่าตอง				
๑. โครงสร้างส่วนราชการ	๑) ส่วนราชการระดับ “สำนัก” ๑ สำนัก คือ สำนักการคลัง ๒) ส่วนราชการระดับ “กอง” จำนวน ๕ กอง ได้แก่ กองการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองช่าง กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการสังคม ๓) ส่วนราชการเทียบเท่ากอง จำนวน ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล ๔) อื่นๆ ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน และสถานธนาณูบาล ๑ แห่ง				
๒. จำนวนรองปลัดเทศบาลและความรับผิดชอบ	มีจำนวน ๒ อัตรา เป็นระดับ ๘ ทั้ง ๒ อัตรา				
	<u>ปลัดเทศบาล</u> รับผิดชอบ ส่วนราชการ คือ กองสวัสดิการสังคม กองช่าง กองช่างสุขาภิบาล หน่วยตรวจสอบภายใน และสถานธนาณูบาล แห่งที่ ๑				
	<u>รองปลัดคนที่ ๑</u> ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๓ ที่เสนอขอปรับปรุง (ตำแหน่งว่างเนื่องจากเกษียณอายุราชการ) รับผิดชอบ ๑ สำนัก ๓ กอง ได้แก่ ๑) สำนักการคลัง ๒) กองการศึกษา ๓) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔) กองวิชาการและแผนงาน				
	<u>รองปลัดคนที่ ๒</u> (ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง) ไม่มีการมอบหมายงาน				
๓. จำนวนอัตรากำลังของเทศบาล	๑) พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๑๑ ราย ๒) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๐ ราย ๓) พนักงานจ้าง จำนวน ๓๕๗ ราย รวม ๕๙๘ ราย				
๔. จำนวนอัตรากำลังที่ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลที่เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งกำกับดูแล	หน่วยงาน	พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	๑) สำนักการคลัง	๑๖	๕	๑๘	๓๙
	๒) กองสาธารณสุข	๗	๖	๑๒๒	๑๓๕
	๓) กองการศึกษา	๕	-	๓๗	๔๒
	๔) กองวิชาการและแผนงาน	๕	-	๕	๑๐
	รวม				๒๒๖

รายการ	เทศบาลเมืองปาดอง
๕. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	๑) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๖ ตั้งไว้ ๔๓๙,๐๓๐,๒๕๔ บาท ๒) รายได้รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณ ๒๕๕๖ จำนวน ๔๗๒,๑๘๙,๓๐๒.๙๐ บาท ๓) เงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๔๒๒,๗๕๔,๘๐๓.๙๐ บาท ๔) รายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปี ๒๕๕๖ จำนวน ๑๒๙,๙๖๔,๐๒๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๐ ๕) รายจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ประจำปี ๒๕๕๗ ภายหลังปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๙ คิดเป็น $\frac{(๑๓๑,๘๙๘,๓๕๐ + ๗๗๗๐,๑๖๐)}{๔๐๙,๕๓๑,๓๕๐} \times ๑๐๐ = ๓๒.๓๙ \%$
๖. ความเห็น ก.ท.จ.	คณะกรรมการประเมินค่างานฯ ผลการประเมินปรากฏว่าได้คะแนนมิติการประเมินค่างาน ๘๔๓ คะแนน จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ค่างานในระดับ ๙ กท.จ.เกิด ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นชอบและมีมติให้เสนอ กท. พิจารณาต่อไป

สรุปผลการประเมินค่างานตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเมืองปาดอง
 ที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙
 ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	รายละเอียดองค์ประกอบแต่ละด้าน	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
องค์ประกอบด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นในงาน	องค์ประกอบที่ ๑ ลักษณะงาน องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงานการจัดการ องค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๕๐ ๑๐๐ ๑๐๐	๑๒๗ ๗๗ ๑๐๐
องค์ประกอบด้านการคิด และการตัดสินใจแก้ปัญหา	องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๐๐ ๑๕๐	๘๕ ๑๒๗
องค์ประกอบด้านการระ ความรับผิดชอบ	องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ ๗ ขอบเขตผลกระทบของงาน องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ	๑๐๐ ๑๕๐ ๑๕๐	๗๗ ๑๓๕ ๑๑๕
รวมคะแนนทั้ง ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบ		๑,๐๐๐	๘๔๓
เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ ๙ = ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป			ผ่าน

อ.ก.ท.โครงสร้าง พิจารณาแล้วเห็นว่า เทศบาลเมืองปาดองมีรายได้มากกว่า ๔๐๐ ล้านบาท มีประชากร ณ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๕ จำนวน ๑๙,๗๒๕ คน ๔,๓๙๒ ครัวเรือน ประชากรแฝงและนักท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่น้อยกว่า ๕๐,๐๐๐ คน/วัน โดยเทศบาลเมืองปาดอง เป็นเทศบาลขนาดใหญ่ มีรองปลัดเทศบาล จำนวน ๒ อัตรา เป็นระดับ ๘ ทั้ง ๒ อัตรา โดยตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ รับผิดชอบดูแลส่วนราชการ ๑ สำนัก ๓ กอง รวมเป็น ๔ ส่วนราชการ ซึ่งเป็นส่วนราชการหลัก ได้แก่ สำนักการคลัง (ระดับ ๙) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ระดับ ๘) กองการศึกษา (ระดับ ๘) และกองวิชาการและแผนงาน (ระดับ ๘) มีอัตรากำลังภายใต้การกำกับดูแลทั้งสิ้น ๒๒๖ คน โดยตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ มีหน้าที่กำกับดูแลการจัดเก็บภาษีที่จัดเก็บเอง ได้แก่ ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้ายจำนวนมากกว่า ๑๘๐ ล้านบาท/ปี โดย ก.ท.จ.ภูเก็ต ได้ประเมินค่างานอยู่ในเกณฑ์คะแนน ๘๔๓ คะแนน ซึ่งอาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ข้อเสนอ

เนื่องจากปัจจุบันตำแหน่งรองปลัดเทศบาลของเทศบาลเมืองปาดองเป็นตำแหน่งว่างทั้งสองอัตรา ทำให้การประเมินปริมาณงานของเลขที่ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ไม่อาจดำเนินการได้ ประกอบกับหากมีการสรรหาตำแหน่งรองปลัดที่ว่างได้แล้ว อาจมีการเปลี่ยนแปลงการมอบหมายงาน ดังนั้น จึงควรให้เทศบาลเมืองปาดองได้ทบทวนการประเมินค่างานและยืนยันความรับผิดชอบของปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงอีกครั้งหนึ่ง

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาครั้งที่ ๔.๖)

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาล และการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๐ กำหนดว่าการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในตำแหน่งรองปลัดเทศบาลในเทศบาลขนาดใหญ่ ให้กำหนดรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ หรือ ๘ หรือ ๗ ได้ จำนวน ๒ - ๔ คน หากเป็นระดับ ๙ ต้องวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานให้ ก.ท. เห็นชอบก่อน โดย ก.ท.จ. ทำความเห็นเสนอสำหรับระดับ ๘ หรือ ๗ ให้ ก.ท.จ. เห็นชอบ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๗๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่องการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ให้มีระดับสูงขึ้นจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ กำหนดแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลให้มีระดับสูงขึ้น และให้ถือเป็นข้อผูกพันในการมอบหมายงานให้รองปลัดเทศบาลจะต้องรับผิดชอบงานของส่วนราชการตามที่เสนอขอ

๓. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔ มีมติว่า

ฯลฯ

๓. กรณีเทศบาลขนาดใหญ่

ปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลได้ไม่เกิน ๓ อัตรา ดังนี้

๓.๑ กำหนดตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๘ ได้ไม่เกิน ๓ อัตรา โดยไม่ให้กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๗ เพิ่ม

๓.๒ กำหนดตำแหน่งรองปลัด ระดับ ๙ ได้ไม่เกิน ๑ อัตรา อีก ๒ อัตรา ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๘ เว้นแต่เข้าเงื่อนไขเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๙ ได้ ๒ อัตรา

ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ มีมติว่า กรณีเทศบาลกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๙ ได้ก็ต่อเมื่อเทศบาลนั้น มีหัวหน้าส่วนราชการระดับ ๙ ภายใต้การแบ่งงานความรับผิดชอบที่เหมาะสมโดยความเห็นชอบของ ก.ท.

๔.๗ การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ กรณีเทศบาลนครอุดรธานี

ต้นเรื่อง

เทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ขอปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๘) ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๓ เป็นระดับ ๙

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. ข้อมูลพื้นฐาน

รายการ	เทศบาลนครอุดรธานี
๑. โครงสร้างส่วนราชการ	๑) ส่วนราชการระดับ “สำนัก” ๔ สำนัก คือ สำนักการคลัง สำนักการช่าง สำนักการศึกษา สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒) ส่วนราชการระดับ “กอง” จำนวน ๔ กอง คือ กองวิชาการและแผนงาน กองสวัสดิการสังคม กองการแพทย์ กองทะเบียนราษฎรฯ ๓) ส่วนราชการเทียบเท่ากอง จำนวน ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล ๔) อื่นๆ ได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน และสถานธนาณบาล ๒ แห่ง โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ๑๒ โรงเรียน
๒. จำนวนรองปลัดเทศบาล และความรับผิดชอบ	มีจำนวน ๔ อัตรา ระดับ ๘ จำนวน ๓ อัตรา ระดับ ๙ จำนวน ๑ อัตรา ปลัดเทศบาล รับผิดชอบส่วนราชการ คือ หน่วยตรวจสอบภายใน สถานธนาณบาล แห่งที่ ๑ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา รองปลัดคนที่ ๑ ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ (ระดับ ๙) รับผิดชอบ ๒ สำนัก ๑ กอง ๑ ฝ่าย และสถานธนาณบาล (โรงจำนำ) แห่งที่ ๒ ได้แก่ ๑) สำนักการช่าง ๒) สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๓) กองการแพทย์ ๔) กองวิชาการและแผนงาน เฉพาะฝ่ายนิติการ ๕) สถานธนาณบาล (โรงจำนำ) แห่งที่ ๒ รองปลัดคนที่ ๒ (ระดับ ๘) ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๓ ที่เสนอขอปรับปรุง รับผิดชอบ ๒ สำนัก ๑ กอง ๑ งาน พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาทั้ง ๑๒ โรงเรียน ได้แก่ ๑) สำนักการคลัง ๒) สำนักการศึกษา และโรงเรียน ๑๒ โรง ๔) กองวิชาการและแผนงาน ๕) สำนักปลัดเทศบาล เฉพาะงานการเจ้าหน้าที่ (ทั้งนี้ต้องเสนองานต่อปลัดเทศบาล ด้วย)
	รองปลัดคนที่ ๓ ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๔ (ระดับ ๘) รับผิดชอบ ๒ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัดเทศบาล เฉพาะฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายส่งเสริมการท่องเที่ยวและการขนส่ง ฝ่ายพัฒนาบุคลากรและรับรองต้อนรับ และงานเทศาภิบาล ๒) กองทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน

๖. ความเห็น ก.ท.จ.	คณะกรรมการประเมินค่างานฯ ผลการประเมินปรากฏว่า ได้คะแนนมติการประเมินค่างาน ๘๕๗ คะแนน จึงถือว่าผ่านเกณฑ์ค่างานในระดับ ๔ก.ท.จ.อุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นชอบและมีมติให้เสนอ ก.ท. พิจารณาต่อไป
--------------------	---

สรุปผลการประเมินค่างานตำแหน่งรองปลัดเทศบาลนครอุดรธานี
ที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นระดับที่สูงขึ้นจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙
ตำแหน่งเลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๓

องค์ประกอบในการประเมินค่างาน	รายละเอียดองค์ประกอบแต่ละด้าน	คะแนนเต็ม	คะแนน ก.ท.จ.
องค์ประกอบด้านความรู้ และทักษะที่จำเป็นในงาน	องค์ประกอบที่ ๑ ลักษณะงาน	๑๕๐	๑๓๕
	องค์ประกอบที่ ๒ การบริหารงานการจัดการองค์ประกอบที่ ๓ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์	๑๐๐	๘๕
		๑๐๐	๘๕
องค์ประกอบด้านการคิด และการตัดสินใจแก้ปัญหา	องค์ประกอบที่ ๔ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	๑๐๐	๙๐
	องค์ประกอบที่ ๕ ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์	๑๕๐	๑๒๗
องค์ประกอบด้านภาระ ความรับผิดชอบ	องค์ประกอบที่ ๖ อิสระในการปฏิบัติงาน	๑๐๐	๘๕
	องค์ประกอบที่ ๗ ขอบเขตผลกระทบของงาน	๑๕๐	๑๑๕
	องค์ประกอบที่ ๘ อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขต รับผิดชอบ	๑๕๐	๑๓๕
รวมคะแนนทั้ง ๓ ด้าน ๘ องค์ประกอบ		๑,๐๐๐	๘๕๗
เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับ ๙ = ๗๖๐ คะแนนขึ้นไป			ผ่าน

๒. ข้อสังเกต ก.ท. เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙

๒.๑ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๔ รองปลัดเทศบาลระดับ ๙ เห็นว่า เทศบาลขนาดใหญ่ควรกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ ซึ่งเป็นระดับเดียวกับปลัดเทศบาล ได้ไม่เกิน ๑ อัตรา เว้นแต่เป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ ได้ไม่เกิน ๒ อัตรา

๒.๒ การเปลี่ยนงานให้แก่รองปลัดเทศบาลในภาพรวม

ก.ท. ได้มีข้อสังเกตว่า การพิจารณาให้ความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๙ จะต้องพิจารณาภาระงานของรองปลัดทุกตำแหน่งที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับระดับตำแหน่งด้วย มิฉะนั้นอาจประสบปัญหาการมอบงานให้แก่รองปลัดเทศบาลที่จะปรับปรุงตำแหน่งให้มีปริมาณงานที่มากโดยดึงงานมาจากรองปลัดเทศบาลคนอื่น

๓. ผลการพิจารณา

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า กรณีปลัดเทศบาลนครอุดรธานี ได้มอบหมายงานในความรับผิดชอบ โดยมีรองปลัดเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือจำนวนทั้งสิ้น ๔ อัตรา เต็มกรอบที่ ก.ท.กำหนด และมีรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ จำนวน ๑ อัตรา แล้ว การพิจารณาให้ความเห็นชอบรองปลัดเทศบาลระดับ ๙ เพิ่มขึ้นอีก ๑ อัตรา จึงจำเป็นต้องพิจารณาเทียบเคียงกับเทศบาลขนาดใหญ่ ที่ใกล้เคียงกัน คือ เทศบาลนครนครราชสีมา มีรายได้กว่า ๑,๑๐๐ ล้านบาท ประชากร ๑๓๕,๗๒๘ คน เทศบาลนครเชียงใหม่ มีรายได้กว่า ๑,๒๐๐ ล้านบาท ประชากร ๑๓๕,๗๕๘ คน มีรองปลัดเทศบาลจำนวน ๓ อัตรา แต่เทศบาลนครอุดรธานี มีรายได้ ๙๐๐ กว่าล้านบาท ประชากร ๑๓๕,๑๗๙ คน มีรองปลัดเทศบาล จำนวน ๔ อัตรา กรณีดังกล่าวเทียบได้กับกรณี ก.ท. มีมติไม่เห็นชอบให้เทศบาลนครรังสิตซึ่งมีตำแหน่งรองปลัดเทศบาลทั้งสิ้น ๔ อัตรา ปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลคนที่ ๒ เป็นระดับ ๙

ข้อเสนอ

อ.ก.ท.โครงสร้าง เห็นว่า การมอบหมายงานของปลัดเทศบาลให้แก่รองปลัดเทศบาล นั้น จะต้องคำนึงถึงปริมาณงานและค่างานที่ได้สัดส่วนกับระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นระดับ ๘ และระดับ ๙ ด้วย ดังนั้น จึงให้ ปลัดเทศบาลนครอุดรธานีได้ทบทวนการมอบหมายงานระหว่างปลัดเทศบาลกับรองปลัดเทศบาลทั้ง ๔ ตำแหน่ง ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง รวมทั้ง ในขณะนี้เทศบาลนครที่กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๙ จำนวน ๒ อัตรา ได้แก่ เทศบาลนครเชียงใหม่ และเทศบาลนครนครราชสีมา มีจำนวนรองปลัดเทศบาลทั้งสิ้น ๓ อัตรา ดังนั้น หากเทศบาลนครอุดรธานีได้ตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายตั้งแต่ ๑,๐๐๐ ล้านบาท และมีรองปลัดเทศบาลจำนวน ๓ อัตรา เทียบเคียงกับเทศบาลนครนครราชสีมาแล้ว ก็อาจเสนอขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งระดับ ๙ ได้อีก ๑ อัตรา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๔.๗)

ข้อกำหนด

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดเทศบาล และการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๐ กำหนดว่าการกำหนดระดับตำแหน่งผู้บริหารในตำแหน่งรองปลัดเทศบาลในเทศบาลขนาดใหญ่ ให้กำหนดรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๔ หรือ ๘ หรือ ๗ ได้จำนวน ๒-๔ คน หากเป็นระดับ ๔ ต้องวิเคราะห์ปริมาณงาน คุณภาพงานให้ ก.ท. เห็นชอบก่อน โดย ก.ท.จ. ทำความเห็นเสนอสำหรับระดับ ๘ หรือ ๗ ให้ ก.ท.จ. เห็นชอบ

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว๗๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๒ เรื่อง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ให้มีระดับสูงขึ้นจากระดับ ๘ เป็นระดับ ๔ กำหนดแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลให้มีระดับสูงขึ้น และให้ถือเป็นข้อผูกพันในการมอบหมายงานให้รองปลัดเทศบาลจะต้องรับผิดชอบงานของส่วนราชการตามที่เสนอขอ

๓. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๔ มีมติว่า
วลา

๓. กรณีเทศบาลขนาดใหญ่

ปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๔ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลได้ไม่เกิน ๓ อัตรา ดังนี้

๓.๑ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๘ ได้ไม่เกิน ๓ อัตรา โดยไม่ให้กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๗ เพิ่ม

๓.๒ กำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๔ ได้ไม่เกิน ๑ อัตรา อีก ๒ อัตรา ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ๘ เว้นแต่เข้าเงื่อนไขเป็นเทศบาลขนาดใหญ่พิเศษ อาจกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๔ ได้ ๒ อัตรา

๔. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ มีมติว่ากรณีเทศบาลกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล ระดับ ๔ ได้ก็ต่อเมื่อเทศบาลนั้นมีหัวหน้าส่วนราชการระดับ ๔ ภายใต้การแบ่งงานความรับผิดชอบที่เหมาะสมโดยความเห็นชอบของ ก.ท.

๕. ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ มีมติไม่เห็นชอบการเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจากระดับ ๘ เลขที่ ๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒ เป็นระดับ ๔ ของเทศบาลนครรังสิต เนื่องจากเทศบาลนครรังสิตมีตำแหน่งรองปลัดเทศบาลทั้งหมด ๔ อัตรา คือ มีตำแหน่งระดับ ๘ จำนวน ๓ อัตรา ระดับ ๗ จำนวน ๑ อัตรา จึงถือว่า มีตำแหน่งรองปลัดเทศบาลจำนวนหลายอัตราที่อาจปรับเกลี่ยงานให้รองปลัดเทศบาลตำแหน่งอื่นรับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น โดยไม่จำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นระดับ ๔ รวมทั้ง การมอบหมายงานให้รองปลัดเทศบาลระดับ ๗ รับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว คือ ฝ่ายแผนงานและโครงการ กองการศึกษา เป็นการกำหนดตำแหน่งโดยมีปริมาณงานไม่เหมาะสม

๔.๘ ร้องขอให้ตรวจสอบคุณสมบัติและการเข้าสู่ตำแหน่งของปลัดเมืองพัทยา

ต้นเรื่อง

๑. ชมรมสื่อมวลชนด้านคอร์ปชั่นแห่งชาติ และผู้ใช้นาม “พนักงานเมืองพัทยา พนักงานจ้างเมืองพัทยา” ร้องขอให้ตรวจสอบคุณสมบัติและการเข้าสู่ตำแหน่งปลัดเมืองพัทยา ของนายปกรณ์ สุคนธชาติ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดเมืองพัทยาจากการคัดเลือกเพื่อรับโอน โดยผู้ร้องเรียนเห็นว่า คุณสมบัติและการดำเนินการรับโอนบุคคลดังกล่าวมาดำรงตำแหน่งปลัดเมืองพัทยาไม่เป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งรองอัยการประจำศาลจังหวัดเท่ากับระดับ ๘ เนื่องจากผู้ร้องกล่าวว่า ตำแหน่งรองอัยการประจำศาลจังหวัดเทียบได้กับระดับ ๘ ดังนั้น การรับโอน นายปกรณ์ สุคนธชาติ ตำแหน่งรองอัยการประจำศาลจังหวัด มาดำรงตำแหน่งปลัดเมืองพัทยา ระดับ ๙ จึงเป็นการมิชอบ

๑.๒ เมืองพัทยามีเหตุการณ์จูงใจละเว้นการหาหรือ ก.ท. เนื่องจากเมื่อครั้งการรับโอน นายพิศาล รัตนปานิ มาดำรงตำแหน่งนิติกร สังกัดเมืองพัทยา ได้ทำเรื่องหาหรือเทียบลักษณะงานเพื่อเลื่อนระดับ แต่เพราะเหตุใด การรับโอน นายปกรณ์ สุคนธชาติ มาดำรงตำแหน่งปลัดเมืองพัทยา ซึ่งไม่เคยมีแนวทางปฏิบัติมาก่อน จึงไม่ดำเนินการหาหรือก่อน

๑.๓ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาดำรงตำแหน่งปลัดเมืองพัทยาไม่อาจกระทำได้ เนื่องจากหลักเกณฑ์กำหนดให้ การรับโอนให้กระทำพร้อมกับการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน ทั้งนี้ หากพิจารณาตามหลักเกณฑ์จึงกระทำได้เพียงตำแหน่งรองปลัดเมืองพัทยาระดับ ๙ เท่านั้น

๑.๔ การรับโอนข้าราชการอัยการและข้าราชการศาลปกครองจะต้องเทียบอัตราเงินเดือนตามบัญชีของเมืองพัทยา ตามข้อ ๑๖๓ , ๑๖๗

๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีในฐานะผู้กำกับดูแลเมืองพัทยาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ และประธานกรรมการพนักงานเมืองพัทยาในฐานะผู้รักษาการตามประกาศคณะกรรมการเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา พิจารณาลงความเห็นในประเด็นข้อร้องเรียนดังกล่าว แล้วรายงานให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นทราบภายในวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๖ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของ ก.ท. ต่อไป

๓. จังหวัดชลบุรีได้พิจารณาลงความเห็นในประเด็นข้อร้องเรียนดังกล่าวแล้ว ตามหนังสือจังหวัดชลบุรี ที่ ขบ ๐๐๒๓๔/๑๓๕ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๗ สรุปคือ

๓.๑ เมืองพัทยาได้ดำเนินการเป็นไปตามข้อ (๑๔๓) (๒) (๓) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๗

๓.๒ สำนักงานอัยการสูงสุดรับรองว่า นายปกรณ์ สุคนธชาติ ดำรงตำแหน่ง อัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด สำนักงานอัยการจังหวัดพัทยา ระดับชั้น ๔ เทียบได้เท่ากับ นักบริหาร ระดับ ๙ ตามหนังสือสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ อส ๐๐๐๓(คก ๑)/๑๔๔๘๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ ซึ่งเมืองพัทยาได้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๖๒๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาข้อมูลของ ฝ่ายเลขานุการ และคำชี้แจงของเมืองพัทยาแล้วเห็นว่า มีประเด็นที่ไม่สอดคล้องกัน คือ การรับโอนเป็นการชอบด้วย หลักเกณฑ์เมืองพัทยาหรือไม่

พิจารณาได้ว่า ตามประกาศ ก.เมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของเทศบาล

ข้อ ๑๔๓ ในกรณีเมืองพัทยามีตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ เดิมว่างลง ให้เมืองพัทยาดำเนินการสรรหาบุคคลแล้วรายงานขอความเห็นชอบจาก ก.เมืองพัทยา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ว่างนั้นภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง กรณีที่เมืองพัทยาไม่ประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้ง แทนตำแหน่งว่างให้รายงานเหตุผลความจำเป็นเพื่อขอความเห็นชอบ ก.เมืองพัทยา

ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ที่ว่างตามวรรคหนึ่ง ให้เมืองพัทยาพิจารณาดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีดังต่อไปนี้

(๑) คัดเลือกพนักงานเมืองพัทยาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่าง ตามหมวด ๔ ว่าด้วยการคัดเลือก

(๒) สอบคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยาในตำแหน่งและระดับเดียวกันเพื่อเปลี่ยนสายงานมาแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งว่าง

(๓) ประกาศรับสมัครเพื่อรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นในระดับ เดียวกัน เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกของเมืองพัทยาพิจารณาคัดเลือกมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้ ให้ดำเนินการร่วมกับวิธีการคัดเลือกตาม (๒) ด้วย

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า เมืองพัทยาได้มีประกาศคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับสมัครคัดเลือกให้ ดำรงตำแหน่งปลัดเมืองพัทยา (นักบริหารงานเมืองพัทยา ระดับ ๙) ฉบับลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๕ ได้ดำเนินการ ด้วยวิธีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ร่วมกับวิธีการคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยา เพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือระดับสูง ขึ้น ซึ่งเป็นวิธีตามข้อ ๑๔๓ (๑) มีใช้วิธีการสอบคัดเลือกตามข้อ ๑๔๓ (๒) จึงเป็นการดำเนินการที่ไม่ชอบตามประกาศ หลักเกณฑ์ของ ก.เมืองพัทยา ข้อ ๑๔๓ (๓)

อย่างไรก็ดี ก.เมืองพัทยาได้รับโอนนายปรณ์ สุคนธชาติ มาดำรงตำแหน่งปลัดเมืองพัทยามาแล้ว ทำให้มีสถานภาพเป็นพนักงานเมืองพัทยาแล้ว แต่ไม่อาจแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดเมืองพัทยาได้ เนื่องจากการรับ โอนไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.เมืองพัทยากำหนด จึงให้เมืองพัทยา โดยความเห็นชอบของ ก.เมืองพัทยากำหนด ตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันกับที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา ข้อ ๑๔๒ ต่อไป

สำหรับอัตราเงินเดือนตามที่เมืองพัทยาชี้แจงว่า เมืองพัทยาได้เคยมีหนังสือหารือ สำนักงาน ก.ท. ในการเทียบอัตราเงินเดือนของข้าราชการประเภทอื่นกรณีรับโอนรองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีมาดำรงตำแหน่งปลัด เมืองพัทยา นั้น เนื่องจากตำแหน่งรองผู้ว่าราชการจังหวัดใช้บัญชีเงินเดือนเดียวกับพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงสามารถ เทียบขึ้นเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนในขณะนั้นได้ แต่ข้าราชการอัยการเป็นข้าราชการคนละประเภท และมีบัญชี เงินเดือนแตกต่างจากข้าราชการพลเรือน และพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงให้เมืองพัทยาเทียบอัตราเงินเดือนตาม หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ นร ๐๗๐๗.๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๓๙ กรณีการรับโอนข้าราชการอัยการมา ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยปลัดกระทรวง (ข้าราชการพลเรือนสามัญ) โดยอนุโลมต่อไป

สำหรับประเด็นข้อชี้แจงของ ก.เมืองพัทยาว่า ไม่สามารถดำเนินการสรรหาตามเงื่อนไขของข้อ ๑๔๓ (๓) ที่กำหนดให้ดำเนินการร่วมกับวิธีการคัดเลือกตาม (๒) ด้วย เนื่องจากวิธีการคัดเลือกตาม (๒) จะกระทำเฉพาะ ตำแหน่งรองปลัดเมือง / ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าฝ่ายเท่านั้น ถือได้ว่า เป็นข้อจำกัดที่ ก.เมืองพัทยาได้บัญญัติเป็น

กฎให้ถือปฏิบัติ เมื่อพหยาพบข้อจำกัดที่ไม่อาจปฏิบัติตามกฎที่กำหนด ก็จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขกฎนั้นเสียก่อน
มิฉะนั้น การดำเนินการสรรหา ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งของการดำเนินการทางปกครองที่จะต้องดำเนินการให้เป็นไปกฎ
ที่กำหนด ก็จะเป็นไปโดยมิชอบด้วยกฎหมาย

ข้อเสนอ

เห็นควรแจ้ง ก.เมืองพัทยาว่า การรับโอนข้าราชการอัยการมาดำรงตำแหน่งปลัดเมืองพัทยา ไม่เป็นไป
ตามประกาศ ก.เมืองพัทยาว่า ด้วยการรับโอนตามข้อ ๑๔๓ (๓) ที่กำหนดให้ดำเนินการร่วมกับข้อ ๑๔๓ (๒) จึงเป็น
การรับโอนโดยมิชอบ

มติที่ประชุม ให้ส่ง อ.ก.ท.กฎหมาย พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

ข้อกฎหมาย**๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒**

มาตรา ๔๔ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของเมืองพัทยา เพื่อการนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงหรือสั่งให้นายกเมืองพัทยาชี้แจงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของเมืองพัทยาได้

ฯลฯ

๒. ประกาศ ก.เมืองพัทยา. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลของเมืองพัทยา ฉบับลงวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ฯลฯ

ข้อ ๑๔๒ พนักงานเมืองพัทยาผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีความประพฤติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นให้นายกเมืองพัทยาแต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยพลัน โดยความเห็นชอบของ ก.เมืองพัทยา แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้รับเงินเดือนในขั้นที่พึงจะได้รับตามสถานภาพเดิม และให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีสถานภาพใดในการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ตนมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๑๔๓ ในกรณีเมืองพัทยามีตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมว่างลง ให้เมืองพัทยาดำเนินการสรรหาบุคคลแล้วรายงานขอความเห็นชอบจาก ก.เมืองพัทยา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง กรณีที่เมืองพัทยาไม่ประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งว่างให้รายงานเหตุผลความจำเป็นเพื่อขอความเห็นชอบ ก.เมืองพัทยา

ฯลฯ

(๑) คัดเลือกพนักงานเมืองพัทยาเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างตามหมวด ๔ ว่าด้วยการคัดเลือก

(๒) สอบคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยาในตำแหน่งและระดับเดียวกันเพื่อเปลี่ยนสายงานมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่าง

(๓) ประกาศรับสมัครเพื่อรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นในระดับเดียวกัน เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกของเมืองพัทยาพิจารณาคัดเลือกมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้ ให้ดำเนินการร่วมกับวิธีการคัดเลือกตาม (๒) ด้วย

ฯลฯ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๗ ลงวันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ได้แจ้งมติ ก.ท. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๑ ได้มีมติกำหนดแนวทาง การพิจารณาคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก เพื่อรับโอนมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๐ ข้อ ๒๐ (๓) กรณีการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โดยวิธีการคัดเลือกเพื่อรับโอนข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีลักษณะงานเทียบเคียง ได้กับตำแหน่งบริหารที่จะรับโอน โดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัด และผู้จะ

ขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น ให้เป็นดุลยพินิจของผู้ดำเนินการคัดเลือก⁹¹
จะพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครคัดเลือก ภายใต้หลักการและเหตุผล ดังนี้

ฯลฯ

๒. แนวทางการพิจารณาดำแหน่งผู้บริหารนั้น อาจพิจารณาจากคำบรรยายลักษณะงานที่ผู้บังคับดำรง
ตำแหน่งอยู่ว่า ได้รับผิดชอบทั้งแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ของส่วนราชการนั้นหรือไม่ ประการใด

ฯลฯ

๔.๔ การประกาศรับสมัครคัดเลือกตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษากรณีระดับวิทยฐานะ

ต้นเรื่อง

จังหวัดน่าน หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา กรณีนางพิลาสินี ธาริยะวงศ์วนิช ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ อันดับเงินเดือน คศ.๓ สังกัดเทศบาลเมืองน่าน เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกได้ ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับเงินเดือน คศ.๒ ลำดับที่ ๑ โรงเรียนบ้านหนองนก สังกัดเทศบาลตำบลกลางเวียง โดยได้ร้องขอให้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ คศ.๓ ตามระดับวิทยฐานะเดิม โดยอ้างเหตุว่า ระดับ คศ.๓ ติดตามตัวตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ พิจารณาแล้วมีความเห็นที่ประชุม ดังนี้

๑. ตามที่หาหรือกรณีนางพิลาสินี ธาริยะวงศ์วนิช ร้องขอให้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ (คศ.๓) นั้น ที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดน่าน พิจารณาแล้วว่า ไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากตามประกาศรับสมัครได้ประกาศรับสมัครในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ คศ.๒ ชัดเจน และกรอบอัตรากำลังเป็นกรอบของ “ผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ คศ.๒” หากบุคคลดังกล่าวต้องการคงสถานะ วิทยฐานะ คศ.๓ ก็ควรสละสิทธิในการโอน (ย้าย) ไปบรรจุในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ คศ.๒ ที่เทศบาล ตำบลกลางเวียง และขอดำรงตำแหน่งที่เดิม

๒. เห็นชอบให้หาหรือกรณีที่นางพิลาสินี ธาริยะวงศ์วนิช อ้างเหตุว่าวิทยฐานะ (คศ.๓) ของตนติดตามตัวไป ตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งเห็นว่ามีความศักดิ์สูงกว่ามติ ก.จังหวัด จึงขอหาหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

๓. เนื่องจากการรอบอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกลางเวียง กำหนดเป็นตำแหน่ง “ผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ คศ.๒” ไม่ได้กำหนดเป็นระดับ คศ.๓ จึงเห็นว่าไม่สามารถดำเนินการบรรจุในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับ คศ.๓ ได้

ข้อเท็จจริง

ประกาศเทศบาลตำบลกลางเวียง เรื่อง รับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖

“๑. ตำแหน่งที่รับสมัครสอบแข่งขัน

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ คศ.๒ ตำแหน่งเลขที่ ๓๔๙๑๘-๑ ขึ้นเงินเดือน ๓๗,๘๓๐ บาท จำนวน ๑ อัตรา

ฯลฯ

๓. คุณสมบัติของผู้สมัคร

ผู้สมัครสอบคัดเลือกในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีความคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล โดยเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล หรือบุคลากรทาง การศึกษาของเทศบาล หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สอบคัดเลือกนี้ และต้อง มีคุณสมบัติในวันรับสมัครสอบคัดเลือกปรากฏตามเอกสารแนบท้าย (ภาคผนวก ๑)

ฯลฯ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

๑. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเทียบเท่า และ
๒. มีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และ
๓. มีคุณสมบัติตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด"

ฯลฯ

ข้อพิจารณา

อ.ท.โครงสร้างในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในการอนุโลมใช้มาตรฐานหลักเกณฑ์ ระเบียบและหนังสือสั่งการที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ กำหนดให้นำมาตรฐาน หลักเกณฑ์ ระเบียบและหนังสือสั่งการที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มาปรับใช้กับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล โดยอนุโลม เพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมีระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้อง เสมอภาค ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด ทั้งนี้ ตามข้อหาหรือดังกล่าวพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓ วรรคสาม บัญญัติว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใด ได้รับวิทยฐานะในตำแหน่งประเภทใด เมื่อมีการเปลี่ยนตำแหน่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นได้รับวิทยฐานะนั้นต่อไป ทั้งนี้ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ประกอบกับประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๘) ประกาศ ณ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดชื่อตำแหน่งและเงื่อนไขคุณสมบัติในการสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งหมายความว่าหากเทศบาลจะดำเนินการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะต้องกำหนดชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติผู้มีสิทธิสอบคัดเลือกให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้ ดังนั้น กรณีเทศบาลดำเนินการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ว่าง จึงต้องกำหนดชื่อตำแหน่งเป็น "ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา" และสำหรับการแต่งตั้งบุคคลที่สอบคัดเลือกได้ดังกล่าว จะต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ระดับวิทยฐานะ อันดับเงินเดือน และอัตราเงินเดือนเดิม

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาข้อเท็จจริงการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาประจำปี ๒๕๕๖ ของเทศบาลตำบลกลางเวียง ที่ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดตำแหน่งที่รับสมัครสอบคัดเลือกเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ คศ. ๒ ซึ่งเป็นการกำหนดตำแหน่งที่ไม่สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งและเงื่อนไขคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๘) ประกาศ ณ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ จึงถือว่าการประกาศของเทศบาลตำบลกลางเวียงดังกล่าว ไม่ชอบด้วยหลักเกณฑ์

ข้อเสนอ

กรณีข้อหาหรือพบว่า ทม.น่าน ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษา โดยกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา อันดับ คศ. ๒ เป็นการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด และกำหนดตำแหน่งไม่สอดคล้องกับประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๘) ประกาศ ณ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๔

ดังนั้น จึงเป็นอำนาจหน้าที่ของ ก.ท.จ.น่าน ในฐานะผู้กำกับดูแลพึงตรวจสอบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ

ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

“มาตรา ๓ วรรคสาม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดได้รับวิทยฐานะในตำแหน่งประเภทใด เมื่อมีการเปลี่ยนตำแหน่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้นได้รับวิทยฐานะนั้นต่อไป ทั้งนี้ ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด”

ฯลฯ

๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในการอนุโลมใช้มาตรฐาน หลักเกณฑ์ ระเบียบและหนังสือสั่งการที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๒ กำหนดให้นำมามาตรฐาน หลักเกณฑ์ ระเบียบและหนังสือสั่งการที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มาปรับใช้กับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลโดยอนุโลม เพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมีระบบการบริหารงานบุคคลสอดคล้อง รวดเร็ว และเสมอภาค ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓. ประกาศ ก.ท. เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๐ ให้กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ดังนี้

“๑. ตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล มีดังนี้

๑.๑ ประเภทพนักงานครูเทศบาล ได้แก่

ฯลฯ

๒) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ฯลฯ

๒. วิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล มีดังนี้

ฯลฯ

๒.๒ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่วิทยฐานะ

- รองผู้อำนวยการชำนาญการ
- รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการชำนาญการ
- ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ฯลฯ

๓. การได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู ครูผู้ช่วย และศึกษานิเทศก์ ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗" ภาฯ

๔. มาตรฐานตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ ได้กำหนดเงื่อนไขการรับเงินเดือนของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ดังนี้

“การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑

ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ใดผ่านการประเมินมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท. กำหนดแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒ คศ.๓ คศ.๔ หรือ คศ.๕ ตามลำดับ”

๕. ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๘) ประกาศ ณ วันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดตำแหน่งและเงื่อนไขคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ดังนี้

“๕.๒ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

(๑) ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า และ

(๒) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และ

(๓) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.

กำหนด”

ภาฯ

๔.๑๐ การรับโอนพนักงานเทศบาลตำแหน่งสันตนาการ ระดับ ๔ มาดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือน
อันดับ คศ.๑

เรื่องเดิม

จังหวัดพิษณุโลก ทาหรือการโอนย้ายพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครูผู้ช่วยหรือตำแหน่งครู ตรี นายวรพงษ์ วรรณ ตำแหน่งสันตนาการ ระดับ ๔ คุณวุฒิครูศาสตรบัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และคุณวุฒิครูศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม สังกัดเทศบาลตำบลพุมปี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ขอโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ โรงเรียนเทศบาล ๑ หนองตมศึกษา (จีนตง) สังกัดเทศบาลตำบลวังทอง ซึ่งเป็น ตำแหน่งที่ว่าง โดยจังหวัดพิษณุโลกมีความเห็นว่า ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครู ข้อ ๒ ว่า ต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะเวลา ๒ ปี โดยผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า ซึ่งนายวรพงษ์ฯ ดำรงตำแหน่งสันตนาการ ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่งครูผู้ช่วย และไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม บุคคลดังกล่าวจึงไม่สามารถโอน (ย้าย) จากตำแหน่งสันตนาการ ระดับ ๔ มาดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ได้ จึงหาหรือว่าเทศบาลตำบลวังทองจะสามารถรับโอน (ย้าย) บุคคลดังกล่าว มาดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ หรือครูผู้ช่วยได้หรือไม่ หากรับโอนย้ายได้จะให้ได้รับเงินเดือนในอันดับใด

ข้อเท็จจริง

๑. อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ ให้ตรวจสอบว่า บุคคลดังกล่าว เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งสันตนาการ ได้รับผิดชอบงานใด

๒. นายวรพงษ์ วรรณ มีประวัติรับราชการ ดำรงตำแหน่งสันตนาการ ๓ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน ได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

(๑) คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพุมปี ที่ ๓๘๕/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๕๕
นายวรพงษ์ วรรณ ตำแหน่งสันตนาการ รับผิดชอบช่วยปฏิบัติงานหัวหน้าส่วนการศึกษาฯ ดังต่อไปนี้

- งานสันตนาการขององค์การบริหารส่วนตำบลและโรงเรียน เช่น งานชุมนุมกีฬา ชุมนุมดนตรี ชุมนุมนาฏศิลป์หัตถกรรม งานกีฬาประชาชน
- บริหารงานและบำรุงรักษาสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬา
- งานดำเนินงานศูนย์เยาวชน สนามเด็กเล่น
- งานเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
- ปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย

(๒) คำสั่งเทศบาลตำบลพุมปี ที่ ๑๐๕๑/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕ นายวรพงษ์ วรรณ ตำแหน่งสันตนาการ รับผิดชอบช่วยปฏิบัติงานหัวหน้ากองการศึกษาฯ ดังต่อไปนี้

- งานการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย
- งานฝึกและส่งเสริมการศึกษา
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๓) คำสั่งเทศบาลตำบลพรุพี ที่ ๘๗๒/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๕ นายวรพงษ์ วรภู
ตำแหน่งสันทนากการ รับผิดชอบ ช่วยปฏิบัติงานผู้อำนวยการกองการศึกษา ดังต่อไปนี้

- งานการศึกษาอกระบบ และตามอัธยาศัย
- งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ
- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. คุณวุฒิครุศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ของ
นายวรพงษ์ วรภู เป็นคุณวุฒิที่ ก.ค.ศ. รับรองละกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครู ตามมาตรฐานตำแหน่งและบุคคลดังกล่าวมีใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพครู

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.โครงสร้าง ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง การเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือ
พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครูผู้ช่วยหรือ
ตำแหน่งครู ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลใช้บัญชีการเทียบ
ตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นเพื่อ
แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครูผู้ช่วย หรือตำแหน่งครู โดยกำหนดให้การโอน ย้าย ข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และส่วนราชการอื่นๆ จากสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๓ ตำแหน่งในระดับ ๓-๖ รับเงินเดือน
ระดับ ๓-๖ สามารถโอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ได้ โดยจะต้องเป็นผู้มี
คุณสมบัติครบถ้วนตามเงื่อนไขการโอนย้าย ตามประกาศ ก.ท. ดังกล่าว

๒. ประกาศ ก.ท.เรื่อง ตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประกาศ
ณ วันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๐ ได้กำหนดให้ตำแหน่งสันทนากการ เป็นตำแหน่งประเภทบุคลากรทางการศึกษา สายงาน
การศึกษานอกระบบและส่งเสริมการศึกษา

๓. ข้อเท็จจริงตามคำสั่ง อบต.พรุพี ละ ทต.พรุพี ที่มอบหมายตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้นายวรพงษ์
วรภู ปฏิบัติงาน/ช่วยปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการจัดหรือการให้การศึกษาของ อบต.พรุพี และ ทต.พรุพี

ข้อเสนอ

กรณีนายวรพงษ์ วรภู ดำรงตำแหน่งสันทนากการ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕ ถึงปัจจุบัน มีคุณวุฒิ
ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม และคุณวุฒิและคุณวุฒิ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จึงเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งประเภท
บุคลากรทางการศึกษา สายงานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมการศึกษา ซึ่งมีประสบการณ์งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการ
เรียนการสอน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหรือการให้การศึกษา มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และหากนายวรพงษ์ฯ มี
คุณสมบัติอื่นครบถ้วนตามเงื่อนไขการโอนย้ายมาดำรงตำแหน่งสายงานการสอน ตามประกาศ ก.ท. ข้างต้น ก็สามารถ
โอนย้ายมาดำรงตำแหน่งครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑ ได้ โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม กรณีที่อัตราเงินเดือน
ในขั้นเดิมไม่มีกำหนดอยู่ในอันดับนั้น ก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ใกล้เคียงแต่ไม่สูงกว่าเดิม และต้องไม่สูงกว่าขั้นสูงของ
อัตราเงินเดือนตามตำแหน่งนั้นด้วย

ทั้งนี้ การรับโอนบุคคลดังกล่าวมาดำรงตำแหน่งครู จะต้องมีการตรวจสอบประสบการณ์งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหรือการให้การศึกษาจริงจากต้นสังกัดเดิมด้วย

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.โครงสร้าง เสนอ และให้มีการตรวจสอบประสบการณ์งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดหรือการให้การศึกษาจริงจากต้นสังกัดเดิมด้วย

๔.๑๑ การขอให้เพิกถอนมติ ก.ท.จ.ลำปาง กรณีเปลี่ยนแปลงระดับโทษจากวินัยร้ายแรงเป็นวินัยไม่ร้ายแรง

ต้นเรื่อง

ท.ม.เขลางค์นคร อ.เมือง จ.ลำปาง ได้มีหนังสือถึงประธาน ก.ท. ขอให้พิจารณาตรวจสอบและเพิกถอนมติ ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๗ กรณีพิจารณาลงโทษลดชั้นเงินเดือน ๑ ขั้น นายอมร ทองประดิษฐ์ ตำแหน่ง ปลัด ท.ม.เขลางค์ (นักบริหารงานเทศบาล ๙) สังกัด ท.ม.เขลางค์นคร เนื่องจากเห็นว่า ท.ม.เขลางค์นคร ได้เสนอลงโทษบุคคลดังกล่าวในฐานผิดวินัยอย่างร้ายแรง มติดังกล่าวขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.ท.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อเท็จจริง

๑. ท.ม.เขลางค์นคร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนนายอมรฯ ตามคำสั่ง ท.ม.เขลางค์นคร ที่ ๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ โดยกล่าวหาว่าอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง โดยใช้หรือมีส่วนรู้เห็นในการให้พนักงานจ้าง งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและคนสวน ไปอยู่ปฏิบัติงานที่บ้านตนเอง และ ท.ม.เขลางค์นคร โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ลำปาง มีคำสั่ง ท.ม.เขลางค์นคร ที่ ๑/๒๕๕๖ เพิกถอนการนายอมรฯ ตั้งแต่วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป

๒. ท.ม.เขลางค์นคร ได้มีคำสั่งที่ ๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๖ เปลี่ยนแปลงคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนโดยเปลี่ยนแปลงตัวประธานกรรมการสอบสวนจากนายสุเทพ สุทธิลักษณ์ รองปลัด ท.ม.เขลางค์นคร เป็นนายมงคล สุกใส ปลัดจังหวัดลำปาง

๓. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย นายอมรฯ ตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน รับฟังได้ว่า

๓.๑ ประเด็นกล่าวหาว่าใช้หรือมีส่วนรู้เห็นในการให้พนักงานจ้างงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปอยู่บ้านพักตนเอง และใช้หรือมีส่วนรู้เห็นให้พนักงานจ้างไปทำงานที่บ้านพักของตนเอง เห็นว่าการกระทำในลักษณะดังกล่าวเป็นการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ปลัดเทศบาลไปในทางที่มีขอบ ถือเป็นการทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ เนื่องจากเป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น เป็นความผิดฐาน “อาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง” และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ฐาน “ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้” ตามข้อ ๓ วรรคสองและวรรคสามของประกาศ ก.ท.จ. ลำปาง เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๕๔

๓.๒ ประเด็นกล่าวหาว่า นำรดดับเพลิงไปรดน้ำต้นไม้และเติมน้ำในถังเก็บน้ำที่บ้านพักผู้ถูกกล่าวหา เห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหามีส่วนร่วมในการสั่งการด้วยตนเอง พฤติการณ์บ่งชี้ว่ามีการกระทำตามที่ถูกกล่าวหาอย่างต่อเนื่อง เป็นการใช้อำนาจในหน้าที่ปลัดเทศบาลโดยมิชอบ อันเป็นการทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการเป็นความผิดวินัย ฐานอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง ตามข้อ ๓ วรรคสอง และ ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ตามข้อ ๓ วรรคสาม แห่งประกาศ ก.ท.จ.ดังกล่าว

๔. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย นายอมรฯ จากพยานหลักฐานรับฟังในชั้นการพิจารณา รายงานการดำเนินการทางวินัยของ ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ สรุปได้ว่า

๔.๑ ประเด็นกล่าวหาว่า ใช้หรือมีส่วนรู้เห็นในการให้พนักงานจ้างงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปอยู่บ้านพักตนเอง และใช้หรือมีส่วนรู้เห็นให้พนักงานจ้างไปทำงานที่บ้านพักของตนเองเห็นว่าการที่พนักงานจ้างไปอยู่บ้านพักนายอมรฯ นั้น ยังไม่มีพยานหลักฐานใดยืนยันได้ว่านายอมรฯ เป็นผู้สั่งการเพื่อแสวงหาประโยชน์มิควรได้ โดยทุจริต กรณีจึงยังไม่เข้าข่ายกระทำความผิดฐานทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการตามข้อ ๓ วรรคสาม ของประกาศ ก.ท.จ. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ แต่ประการใด พฤติการณ์เพียงแต่เข้าข่ายกระทำความผิดวินัยอย่าง ไม่ร้ายแรงฐานอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง ตาม ข้อ ๓ วรรคสอง ของประกาศ ก.ท.จ. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ

๔.๒ ประเด็นกล่าวหาว่า นารัตน์เพลิงโปรดน้ำตันไม้และเติมน้ำในถังเก็บน้ำที่บ้านพักผู้ถูกกล่าวหา จากสำนวนการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่มีพยานหลักฐานใดยืนยันได้ว่าการนำน้ำจากรัตน์เพลิงไปเติมที่บ้านพักปลัดเทศบาล เป็นการปฏิบัติตามคำสั่งนายอมรา แต่อย่างไรก็ดี พิจารณาเห็นว่าเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่สำคัญผิดว่าการนำน้ำจากรัตน์เพลิงไปเติมที่บ้านพักของผู้บังคับบัญชาสามารถกระทำได้ แต่อย่างไรก็ดี นายอมรา เป็นปลัดเทศบาล ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับประโยชน์จากการใช้น้ำประชาชนจากเทศบาลเข้าช่วยการอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง เป็นความผิดวินัยฐานอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง ตาม ข้อ ๓๖ วรรคสอง ของประกาศ ก.ท.จ.เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน

พฤติการณ์จึงถือได้ว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน “อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น” ตามข้อ ๓ วรรคสอง ของ ประกาศ ก.ท.จ. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ ดังนั้น ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๗ มีมติเสียงข้างมากเห็นชอบให้ลงโทษลดขั้นเงินเดือนนายอมรา ๑ ขั้น ตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยและให้ออกจากราชการ

๕. ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๗ ได้พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยของคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ซึ่งได้เสนอขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยพนักงานเทศบาลรายนายอมราว่าพฤติการณ์ของนายอมรา เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน “อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น” ตามข้อ ๓ วรรคสองของ ประกาศ ก.ท.จ. เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนฯ ตามหนังสือจังหวัดลำปาง ลับ ที่ สป ๐๐๒๓.๒/๒๖๖๓ ลงวันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

๖. ทม.เขลางค์นคร ได้มีคำสั่ง ที่ ๒/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ ลงโทษลดขั้นเงินเดือนนายอมรา ๑ ขั้น ตามมติของ ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๗

ข้อพิจารณา

อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่าเรื่องดังกล่าวมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า กรณี ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๗ พิจารณาเรื่องที่ ทม.เขลางค์นคร ขอความเห็นชอบลงโทษไล่นายอมรา ออกจากราชการ แล้ว ก.ท.จ.ลำปาง ในชั้นของการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยมีมติเปลี่ยนแปลงฐานความผิดและระดับโทษ เป็นการขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ หรือไม่

เห็นว่า การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง กรณีคณะกรรมการสอบสวนหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณีเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงสมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออก นายกเทศมนตรีต้องเสนอเรื่องให้ 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. ๒๕๔๔ ข้อ ๖๐ ข้อ ๖๘ ข้อ ๗๐ และข้อ ๗๑ กรณี ก.ท.จ.ลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๕๗ พิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยของ ทม.เขลางค์นคร ที่ขอความเห็นชอบให้ลงโทษไล่นายอมรา ออกจากราชการฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการตามข้อ ๓ วรรคสาม แล้วมีความเห็นแตกต่างกับ ทม.เขลางค์นคร ว่าพฤติกรรมของนายอมรา ไม่เข้าข่ายเป็นการกระทำความผิดวินัยตามฐานความผิดดังกล่าวข้างต้น แต่เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงฐาน “อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่

ราชการของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น” ตามข้อ ๓ วรรคสอง เป็นกรณี ก.ท.จ. ลำปาง ซึ่งเป็นองค์คณะผู้ทรงอำนาจตามกฎหมายพิจารณาเห็นว่า การพิจารณาความผิดและกำหนดโทษกรณีดังกล่าวไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม และได้ใช้อำนาจพิจารณาปรับบทหรือปรับฐานความผิดให้ถูกต้องตามองค์ประกอบของความผิด วินัยฐาน “อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น” ตามข้อ ๓ วรรคสอง ซึ่งได้มีการแจ้งและอธิบายข้อกล่าวหาให้ นายอมรา ทราบด้วยแล้วตามแบบ สว.๓ ฉบับลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๕๖ อันเป็นการใช้อำนาจดุลพินิจของ ก.ท.จ.ลำปาง ในฐานะองค์คณะผู้ทรงอำนาจ ซึ่งต้องผูกผัน และรับผิดชอบต่อการใช้ดุลพินิจดังกล่าว กรณีจึงไม่ใช่การมีมติขัดหรือแย้งกับประกาศ ก.ท. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ วินัยและการรักษาวินัยฯ ตามพ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๙ วรรคสอง ประกอบ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย เสนอ

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๔.๑๑)

ข้อกฎหมาย

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

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑๐) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๑๙ วรรคสอง “ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ...”

มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วย โดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี

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

ข้อ ๖๐ วรรคหนึ่ง “ในกรณีที่นายกเทศมนตรีหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เห็นสมควรให้สอบสวนเพิ่มเติมประการใดให้กำหนดประเด็นพร้อมทั้งส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องไปให้คณะกรรมการสอบสวนคณะเดิมเพื่อดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น”

ข้อ ๖๗ วรรคหนึ่ง “พนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน”

ข้อ ๖๘ วรรคหนึ่ง “ภายใต้บังคับวรรคสองแห่งข้อนี้ พนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณีถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออก”

วรรคสอง “ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ ๒๒ วรรคสามหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือ ไล่ออกให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาทำความเห็นเสนอและเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใด ให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น”

ข้อ ๗๐ วรรคหนึ่ง “เมื่อนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลโดยสั่งลงโทษหรือลงทัณฑ์หรือลดโทษตามข้อ ๖๗ หรือสั่งยุติเรื่องแก่พนักงานเทศบาลผู้ใดให้รายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเรื่องให้คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ตามข้อ ๖๘ วรรคสี่พิจารณาทำความเห็นเสนอและเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเห็นว่าควรลงโทษ หรือลงทัณฑ์หรือลดโทษ หรือสั่งยุติเรื่องเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น”

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

สำคัญที่ต้องการทราบไปให้นายกเทศมนตรีเพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่นายกเทศมนตรีได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ด้วย”

๓. ประกาศ ก.ท.จ.ลำปาง 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.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๓๑๓.๓/ว ๘๘๔ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ สรุปความว่า “ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๙ และวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ มีมติกำหนดมาตรฐานทั่วไป เรื่อง การนำมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยซึ่งมีอยู่แล้วหรือจะมีขึ้นในภายหน้ามาใช้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้นำข้อหาหรือของ ก.พ.เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนซึ่งมีอยู่แล้ว และจะมีขึ้นในภายหน้าไปเป็นแนวทางในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา นำไปยกร่างเป็นประกาศเพื่อให้ อบท. ถือปฏิบัติ”

๕. คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดคดีหมายเลขแดง ที่ อ.๕๘๓/๒๕๕๖ สรุปความได้ว่า “เมื่อผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ (อธิบดี) ได้พิจารณารายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนและมติของ อ.ก.พ.จังหวัด แล้วเห็นว่าการกระทำของผู้ฟ้องคดีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงควรลงโทษไล่ออกจากราชการ และเห็นว่ากรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมีคำสั่งลงโทษปลดผู้ฟ้องคดีออกจากราชการยังไม่เหมาะสมกับความผิด อ.ก.พ.กระทรวง มีอำนาจพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและกำหนดโทษทางวินัยรวมทั้งมีอำนาจเปลี่ยนแปลงโทษให้เหมาะสมแก่กรณีได้ เมื่อ อ.ก.พ.กระทรวง มีมติเป็นประการใด ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ (อธิบดี) มีหน้าที่ต้องสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น”

๔.๑๒ หากกรณีศาลปกครองสูงสุดเพิกถอนคำสั่งลงโทษปลดออกจากราชการ และต่อมา คณะกรรมการ ป.ป.ช.ชี้มูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องเดียวกันภายหลัง พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ มีผลใช้บังคับ

ต้นเรื่อง

๑. จว.สุราษฎร์ธานี หากหรือแนวทางการปฏิบัติกรณีศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งลงโทษปลดนางสาวท (เกษณัสฐา) วงศ์วิวัฒน์ ออกจากราชการ เมื่อครั้งดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๖๖ ทม.สุราษฎร์ธานี ต่อมาคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีหนังสือชี้มูลว่าการกระทำของนางสาวทฯ เป็นความผิดทางวินัย ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ ภายหลังพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา มีผลใช้บังคับ

๒. ข้อเท็จจริงจากการพิจารณาของ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ทม.สุราษฎร์ธานี ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๑๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ปลดนางสาวทฯ ออกจากราชการ กรณีจัดทำหลักฐานเท็จในการส่งเงินยืมเป็นค่าใช้จ่ายตามโครงการอบรม ต่อเนื่องอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตเมืองโดยมิได้มีการอบรมจริง

๒.๒ กรณีนี้ได้มีการฟ้องคดีต่อศาลปกครองนครศรีธรรมราช ระหว่างนางสาวทฯ ผู้ฟ้องคดี นายท ทม.สุราษฎร์ธานี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ และมีการอุทธรณ์คำพิพากษา ตามลำดับ ต่อมาศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษา คดีหมายเลขแดง ที่ อ.๕๖๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ ให้เพิกถอนคำสั่ง ทม.สุราษฎร์ธานี ที่ ๑๒๑๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ เรื่อง ลงโทษปลดผู้ฟ้องคดีออกจากราชการเสีย โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ออกคำสั่งดังกล่าว แต่ก็เป็นเรื่อง ที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ สามารถดำเนินการสอบสวนพิจารณาเพิ่มเติมให้ถูกต้องตามขั้นตอน และวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ครบถ้วนต่อไปได้

๒.๓ สำนักงาน ป.ป.ช.ได้มีหนังสือ ลับ ด่วน ที่ ปช ๐๐๑๔/๓๖๕๗ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ป.ป.ช.ว่าการกระทำของนางสาวทฯ มีมูล เป็นความผิดทางวินัย อย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่ มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ฐานปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของ ทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลอันเป็นเหตุให้ราชการเสียหายอย่างร้ายแรง โดย คณะกรรมการ ป.ป.ช.เห็นว่า “เนื่องจาก ทม.สุราษฎร์ธานี ได้มีคำสั่งลงโทษปลดนางสาวทฯ ออกจากราชการ แล้ว จึงไม่มีเหตุที่จะต้องส่งรายงาน เอกสาร และความเห็นไปให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยกับนาง สาวทฯ ตาม พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ และ แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔ มาตรา ๔๒ อีก”

๓. ความเห็นของ จว.สุราษฎร์ธานี เห็นว่า เป็นกรณีที่ ทม.สุราษฎร์ธานี ต้องดำเนินการยกเลิก คำสั่ง ทม.สุราษฎร์ธานี ที่ ๑๒๑๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๗ ที่ศาลปกครองสูงสุดได้มีคำ พิพากษาให้เพิกถอน ตามหมายเลขคดีแดงที่ อ. ๕๖๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ และต่อมา คณะกรรมการ ป.ป.ช. จะได้มีมติชี้มูลนางสาวทฯ ว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ฐานปฏิบัติหรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ ราชการฯ จว.สุราษฎร์ธานี จะต้องพิจารณาดำเนินการทางวินัยในเรื่องนี้อีกครั้ง ซึ่งสามารถนำความตามนัย มาตรา ๔๒ ของ พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ มาถือ ปฏิบัติเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช.มีมติชี้มูลได้ โดยไม่ต้องแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนอีก จึงหาหรือว่าความเห็นของ จว.สุราษฎร์ธานี ถูกต้องหรือไม่

๔. สำนักงาน ก.ท.ได้ตอบข้อหาหรือตามประเด็นข้อ ๓.ว่า ก.ท.ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๐ เมื่อวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ มีมติเห็นชอบแจ้งแนวทางปฏิบัติในการตอบข้อหาหรือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ ก.ท.จ.พิจารณาตอบก่อน หากมีประเด็นไม่แน่ชัดหรือหาข้อยุติไม่ได้ ให้ ก.ท.จ.ส่งเรื่องหาหรือดังกล่าว พร้อมความเห็นต่อ ก.ท.พิจารณาตอบ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๘/ว ๑๙๗ ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๐ เนื่องจากข้อหาหรือยังไม่ปรากฏความเห็นของ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี จึงให้นำข้อหาหรือเสนอต่อ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี เพื่อพิจารณาและมีความเห็นก่อน แต่อย่างไรก็ตามเรื่องลักษณะนี้ได้มีแนวทางการปฏิบัติแล้วตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๔ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๔ และบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ ๒๓๔/๒๕๕๒ แล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท.ที่ มท ๐๘๐๙.๖/๒๓๕ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๖

๕. ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๕๗ พิจารณาข้อหาหรือกรณีของนางสาวทาว่า ทน.สุราษฎร์ธานี จำต้องยกเลิกคำสั่งที่ ๑๒๑๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ตามคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดหรือดำเนินการตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดย ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี ในการประชุมครั้งเดียวกัน ได้มีความเห็นดังนี้

๕.๑ การที่ ทน.สุราษฎร์ธานี (ขณะนั้น) ได้มีคำสั่งลงโทษปลดนางสาวทา ออกจากราชการตามคำสั่ง ทน.สุราษฎร์ธานี ที่ ๑๒๑๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ต่อมาศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษา คดีหมายเลขแดงที่ ๕๖๔/๒๕๕๕ ให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษปลดผู้ร้องออกจากราชการ และให้นางสาวทา กลับเข้ารับราชการตามเดิม โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันออกคำสั่งลงโทษ สำหรับการดำเนินการทางวินัยที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด ทน.สุราษฎร์ธานี สามารถดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดต่อไปได้

๕.๒ กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช.ชี้มูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง นางสาวทา ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ภายหลังจากศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งลงโทษ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี พิจารณาเห็นว่า เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ทน.สุราษฎร์ธานี ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๑๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ปลดนางสาวทา ออกจากราชการ และนางสาวทา ได้รับโทษตามคำสั่งดังกล่าวไปแล้ว ต่อมา พ.ร.บ.ล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนพรรษา ๘๐ พรรษา ใช้บังคับ กรณีจึงต้องด้วยมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ จึงได้รับการล้างมลทินตาม พ.ร.บ.ดังกล่าว แม้ในระหว่างนั้นนางสาวทา จะได้ฟ้องศาลปกครองก็ตาม ซึ่งต่อมาศาลปกครองสูงสุด ได้มีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งลงโทษ ภายหลังจาก พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ มีผลใช้บังคับ ดังนั้น เมื่อนางสาวทา ได้รับการล้างมลทินแล้ว ทน.สุราษฎร์ธานี ไม่สามารถดำเนินการทางวินัยนางสาวทา ในการกระทำความผิดเดียวกันนั้นได้อีก จึงหาหรือว่าความเห็นของ ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี ทั้งสองประเด็นถูกต้องหรือไม่

ข้อพิจารณา

๑.ก.ท.มาตรฐานวินัย ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้วเห็นว่า ประเด็นแรก ทน.สุราษฎร์ธานี ได้มีคำสั่งลงโทษปลดนางสาวทา ออกจากราชการตามคำสั่ง ทน.สุราษฎร์ธานี ที่ ๑๒๑๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ซึ่งต่อมาศาลปกครองสูงสุดได้มีคำพิพากษาคดีหมายเลขแดงที่ ๕๖๔/๒๕๕๕ ให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษปลดนางสาวทา ออกจากราชการ และให้นางสาวทา กลับเข้ารับราชการตามเดิม โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันออกคำสั่งลงโทษ สำหรับการดำเนินการทางวินัยที่ไม่ถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนด ทน.สุราษฎร์ธานี (ยกฐานะ) สามารถดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดให้ครบถ้วนต่อไปได้ เห็นว่า คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดมีผลผูกพันที่คู่กรณีต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามคำพิพากษาในอันที่จะก่อให้เกิด โอน

เปลี่ยนแปลง สงวน หรือระงับซึ่งสิทธิตามคำพิพากษาดังกล่าว ตามมาตรา ๗๐ พ.ร.บ.จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น ความเห็นของ จว.สุราษฎร์ธานี ในประเด็นนี้จึงถูกต้องแล้ว

ประเด็นสุดท้าย กรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง นางสาวทา ฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ภายหลังศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งลงโทษ ซึ่ง ก.ท.จ. สุราษฎร์ธานี เห็นว่าเมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า ทม.สุราษฎร์ธานี (ขณะนั้น) ได้มีคำสั่งที่ ๑๒๑๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๗ ลงโทษปลดนางสาวทา ออกจากราชการ และนางสาวทา ได้รับโทษตามคำสั่งดังกล่าว โดยได้ออกจากราชการตามคำสั่งนั้นไปแล้ว ต่อมา มี พ.ร.บ.ล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ ใช้บังคับ กรณีจึงต้องด้วยมาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ ซึ่งให้ล้างมลทินแก่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีที่ได้กระทำก่อนหรือในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ และได้รับโทษทั้งหมดหรือบางส่วนไปแล้วก่อนหรือในวันที่พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ใช้บังคับ นางสาวทาย่อมได้รับการล้างมลทินตามพระราชบัญญัติดังกล่าว แม้ระหว่างนั้น นางสาวทา จะได้ฟ้องคดีต่อศาลปกครอง ซึ่งต่อมาศาลปกครองสูงสุดมีคำพิพากษา ตามคดีหมายเลขแดงที่ ๕๖๔/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๕ ให้เพิกถอนคำสั่ง ทม.สุราษฎร์ธานี (ขณะนั้น) ที่ให้ลงโทษปลดนางสาวทา ออกจากราชการก็ตาม แต่เป็นเวลา ภายหลัง พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ มีผลใช้บังคับแล้ว จึงหากระทบต่อการล้างมลทินที่มีผลสมบูรณ์ไปแล้วแต่อย่างใดไม่ มีผลให้ ทม.สุราษฎร์ธานี ไม่อาจดำเนินการเพิ่มโทษหรือดำเนินการทางวินัยในมูลกรณีเดียวกันได้อีกต่อไป ตามบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ ๗๓๗/๒๕๕๒ เรื่อง การดำเนินการทางวินัยในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาเพิกถอนคำสั่งลงโทษทางวินัยภายหลังจากที่ พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ พ.ศ.๒๕๕๐ มีผลใช้บังคับ และบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ ๒๓๔/๒๕๕๒ เรื่อง ขอให้ทบทวนปัญหาการล้างมลทินตาม พ.ร.บ.ล้างมลทินฯ ดังนั้น ความเห็นของ จว.สุราษฎร์ธานี ในประเด็นนี้จึงถูกต้องแล้วเช่นกัน

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม ก.ท.ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ พิจารณาแล้ว เห็นชอบตามมติ อ.ก.ท.มาตรฐานวินัย แต่อย่างไรก็ตาม กรณีดังกล่าวเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับ ซึ่งการพิจารณามีมติของ ก.ท.จะเป็นการวางหลักการปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความรอบคอบ จึงให้หาหรือคณะกรรมการกฤษฎีกาว่า "การลงโทษทางวินัยซึ่งต่อมาศาลปกครองได้มีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษดังกล่าวแล้ว เนื่องจากเห็นว่า การดำเนินการทางวินัยไม่ครบถ้วนและถูกต้องตามขั้นตอนวิธีการอันเป็นสาระสำคัญของกฎหมายกำหนด ยังไม่มีความเป็นคำสั่งทางปกครองที่จะนำมาใช้อ้างอิงในการลงโทษทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนชุดอื่นได้นั้น ถือว่ากรณีต้องด้วยนัยตามมาตรา ๕ หรือมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐ หรือไม่ และให้นำเสนอ ก.ท.เพื่อพิจารณาโดยตรงอีกครั้ง

ดิฉันไม่ลงชื่อใน
บันทึกที่ประชุม

ดังกล่าว

ดิฉันไม่ลงชื่อใน
บันทึกที่ประชุม
ดังกล่าว

ดิฉันไม่ลงชื่อใน
บันทึกที่ประชุม
ดังกล่าว

(เอกสารประกอบการพิจารณาวันที่ ๔.๑๒)

ข้อกฎหมาย**๑. พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒**

มาตรา ๔๒ “ในกรณีที่มีมูลความผิดทางวินัย เมื่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาพฤติการณ์แห่งการกระทำความผิดแล้วมีมติว่าผู้ถูกกล่าวหาผู้ใดได้กระทำความผิดวินัย ให้ประธานกรรมการส่งรายงานและเอกสารที่มีอยู่ พร้อมทั้งความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจแต่งตั้ง ถอดถอนผู้ถูกกล่าวหาผู้นั้นเพื่อพิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก ในการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ผู้ถูกกล่าวหา ให้ถือว่ารายงานเอกสารและความเห็นของคณะกรรมการ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนวินัย ตามกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของผู้ถูกกล่าวหา นั้น ๆ แล้วแต่กรณี

๒. พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑๐) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๑๙ วรรคสอง “ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง.....”

มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี

๓. พ.ร.บ.ล้างมลทินในวโรกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมีพระชนมพรรษา ๘๐ พรรษา พ.ศ. ๒๕๕๐

มาตรา ๕ ให้ล้างมลทินให้แก่บรรดาผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีซึ่งได้กระทำก่อนหรือในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ และได้รับโทษหรือรับทัณฑ์ทั้งหมดหรือบางส่วนไปก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ โดยให้ถือว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ทางวินัยในกรณีนั้น ๆ

มาตรา ๖ บรรดาผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการอันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัยก่อนหรือในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ และบรรดาผู้ถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีกระทำความผิดวินัยซึ่งผู้บังคับบัญชาได้สั่งยุติเรื่องหรือลดโทษก่อนหรือในวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ ให้ผู้นั้นไม่ต้องถูกพิจารณาเพิ่มโทษหรือถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีนั้นๆ ต่อไป

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

ข้อ ๖๔ วรรคหนึ่ง “ภายใต้บังคับวรรคสองแห่งข้อนี้ พนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออก”

วรรคสอง “ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ ๒๒ วรรคสามหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออกให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการซึ่งผู้นั้นสังกัดอยู่พิจารณาทำความเห็นเสนอและเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น”

ข้อ ๗๐ วรรคหนึ่ง “เมื่อนายกเทศมนตรีได้ดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลโดยสั่งลงโทษ หรือลงทัณฑ์หรือดโทษตามข้อ ๖๗ หรือสั่งยุติเรื่องแก่พนักงานเทศบาลผู้ใดให้รายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการ ตามข้อ ๖๘ วรรคสี่ พิจารณาทำความเห็นเสนอและเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเห็นว่าควรลงโทษ หรือลงทัณฑ์หรือดโทษ หรือสั่งยุติเรื่องเป็นการไม่ถูกต้อง หรือไม่เหมาะสมและมีมติเป็นประการใดให้นายกเทศมนตรีสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น”

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

๓. ประกาศ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การนำมติดคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. และข้อหารือของ ก.พ. เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนมาใช้กับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ที่ให้นามตติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ. และข้อหารือของ ก.พ. เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่แล้ว และที่จะมีขึ้นในภายหน้ามาใช้กับพนักงานเทศบาล

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๓๑๓.๓/ว ๘๘๙ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๕ สรุปความว่า “ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๙ และวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๔๕ มีมติกำหนดมาตรฐานทั่วไป เรื่อง การนำมติดคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ซึ่งมีอยู่แล้วหรือจะมีขึ้นในภายหน้ามาใช้กับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้นำข้อหารือของ ก.พ. เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการพลเรือนซึ่งมีอยู่แล้ว และจะมีขึ้นในภายหน้าไปเป็นแนวทางในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้ ก.จ.จ., ก.ท.จ., ก.อบต. และ ก.เมืองพัทยา นำไปยกร่างเป็นประกาศเพื่อให้ อปท. ถือปฏิบัติ”

๕. คำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดคดีหมายเลขแดง ที่ อ.๕๖๔/๒๕๔๕ สรุปความได้ว่า “การดำเนินการทางวินัยที่ไม่ครบถ้วนและถูกต้องตามขั้นตอน วิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และยังไม่มีสภาพเป็นคำสั่งทางปกครองที่จะนำมาใช้อ้างอิงการลงโทษทางวินัยของคณะกรรมการสอบสวนชุดอื่นได้ แม้จะเป็นมูลกรณีเดียวกันก็ตาม อย่างไรก็ตาม แม้ว่าขั้นตอนการสอบสวนพิจารณาความผิดทางวินัยผู้ฟ้องคดีที่ผ่านมายังไม่ถูกต้องสมบูรณ์ แต่ก็เป็นเรื่องที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ และผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๒ สามารถดำเนินการสอบสวนพิจารณาเพิ่มเติมให้ถูกต้องตามขั้นตอนและวิธีการอันเป็นสาระสำคัญตามที่กำหนดไว้ให้ครบถ้วนต่อไปได้”

๖. บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๗๗๗/๒๕๕๒ สรุปได้ว่า “การที่ศาลปกครองเพิกถอนคำสั่งลงโทษภายหลังจากพระราชบัญญัติล้างมลทินฯ ใช้บังคับห้ามมีผลกระทบต่อการล้างมลทินที่สมบูรณ์ไปแล้วแต่อย่างใดไม่”

๗. บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๒๓๔/๒๕๕๒ สรุปได้ว่า “กรณีที่มีการดำเนินการทางวินัยแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งให้ออกจากราชการอันมิใช่เป็นการลงโทษทางวินัย หรือสั่งให้ยุติเรื่องหรืองดโทษ ต่อมาคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรงภายหลังจากที่พระราชบัญญัติล้างมลทินฯ มีผลใช้บังคับ ผู้บังคับบัญชาไม่อาจดำเนินการเพิ่มโทษหรือดำเนินการทางวินัยในมูลกรณีเดียวกันได้อีกต่อไป แม้ว่าคณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ตาม ผู้บังคับบัญชาย่อมไม่อาจดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นได้อีก”

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่นๆ (ถ้ามี)

๕.๑ การติดตามความคืบหน้ากรณีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีข้อทักท้วงการเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับทุนการศึกษาของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยทักท้วงว่า การเบิกจ่ายเงินดังกล่าวไม่มีกฎหมายระเบียบที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเงินในรายการนั้น

ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงว่า ขณะนี้เรื่องดังกล่าวกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้จัดทำร่างระเบียบการเบิกจ่ายและนำเสนอไปยังคณะกรรมการพิจารณา ร่างกฎหมายของกระทรวงมหาดไทยแล้ว ปรากฏว่าคณะกรรมการพิจารณาร่างฯ ได้ให้ผู้กร่างแยกระเบียบดังกล่าวออกเป็น ๒ ฉบับ คือฉบับของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับฉบับของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นจึงให้เสนอเพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

๕.๒ การติดตามความคืบหน้ากรณีหารือแนวทางการเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

ฝ่ายเลขานุการได้แจ้งแนวทางการตอบข้อหารือกรณีดังกล่าวว่า ในปัจจุบัน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ยังได้ยกเลิก เพิกถอน หรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงมติแต่อย่างใด ฉะนั้น เงื่อนไข และวิธีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี หนังสือสั่งการที่แจ้งมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่เกี่ยวข้องจึงยังมีผลใช้บังคับต่อไป

๕.๓ การติดตามความคืบหน้ากรณีการแก้ไขประกาศหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางการกำกับดูแล อบท. ที่ดำเนินการจัดสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ฝ่ายเลขานุการได้ชี้แจงว่า ขณะนี้เรื่องดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการด้านกฎหมายแล้ว ฝ่ายเลขานุการจะนำเสนอเรื่องดังกล่าวให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ต่อไป สำหรับประเด็นการกำกับดูแล อบท. ที่ดำเนินการจัดสอบแข่งขันนั้น ฝ่ายเลขานุการได้ตรวจสอบเบื้องต้นพบว่าเป็นการเปิดสอบในตำแหน่งที่ไม่มีในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสอ. แต่ที่เป็นประเด็นในขณะนี้คือความเหมาะสมของสถาบันการศึกษาที่จัดสอบแข่งขันจึงต้องเข้าไปตรวจสอบและเก็บข้อมูลเพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์ให้มีความรัดกุมกว่าเดิม

มติที่ประชุม ทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

ผู้บันทึกรายงานการประชุม



(นายศิริพงศ์ บุตรงามดี)

ผอ.สน.บด.

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นายสมติ คชายังยืน)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.