



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

ที่ ขก ๘๓๐๑.๐๑/๔๖๖

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชำสูง

อ้างอิง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๖๙๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศเทศบาลตำบลชำสูง จำนวน ๒ ฉบับ

๒. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ชุด

ต้นเรื่องและข้อเท็จจริง

๑. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นและให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่รอบการประเมินผลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๐) เป็นต้นไป

๒. งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ได้ดำเนินการจัดทำร่างประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อแจ้งให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้รับทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

ข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

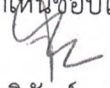
๑. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกันก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๒. ประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๗๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๓๓๔ (๑) กำหนดให้ภายในเดือนกันยายนของทุกปี เทศบาลต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อเสนอ

เห็นควรให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดตัวชี้วัดโครงการ/
งาน/กิจกรรม กำหนดค่าน้ำหนัก กำหนดเป้าหมาย กำหนดระดับผลสำเร็จของงานกำหนดค่าน้ำหนักและระดับ
พฤติกรรมที่คาดหวังในแต่ละสมรรถนะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศที่นำเรียนมาพร้อมนี้


(นางจิตตินันท์ นาคเจริญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


.....

(ลงชื่อ)จำเอก

(เชิดศักดิ์ คำมูลแสน)

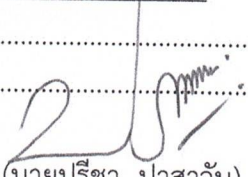
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นรองปลัดเทศบาล

.....

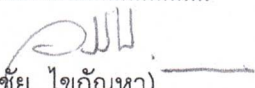
.....

(ลงชื่อ)


(นายปรีชา ปาสาวัน)

รองปลัดเทศบาลตำบลชำสูง

ความเห็นปลัดเทศบาล


.....

(ลงชื่อ)

(นายวุฒิชัย ไชยกันหา)

ปลัดเทศบาลตำบลชำสูง

ความเห็นนายกเทศมนตรี

เห็นชอบ/ลงนามแล้ว

ไม่เห็นชอบ.....

.....

(ลงชื่อ)


(นายวรรณชัย โพธิ์ศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลชำสูง

สำเนาฉบับ

เลขที่ ๔๙/๒๕๖๕



ประกาศเทศบาลตำบลชำสูง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ

ด้วยประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๗๐) พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๓๓๔ (๑) กำหนดให้ภายในเดือนกันยายนของทุกปี เทศบาลต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ดังนั้น เทศบาลตำบลชำสูง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ(ทุกตำแหน่ง) สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ (ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป) และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ (ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น)

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลชำสูงให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

๕. สำหรับลูกจ้างประจำให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมาใช้โดยอนุโลม การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้ประเมินเฉพาะสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๑

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวรรณชัย โพธิ์ศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลชำสูง

(นายปรชชา ปาสาววัน)

รองปลัดเทศบาลตำบลชำสูง

ปลัดเทศบาล

หัวหน้าสำนัก/ก

ตรวจ/ทาน

ร่าง/พิมพ์



ประกาศเทศบาลตำบลชำสูง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ

ด้วยประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๗๐) พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๓๓๔ (๑) กำหนดให้ภายในเดือนกันยายนของทุกปี เทศบาลต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ดังนั้น เทศบาลตำบลชำสูง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมายไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ(ทุกตำแหน่ง) สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ (ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป) และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ (ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น)

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลชำสูงให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

๕. สำหรับลูกจ้างประจำให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมาใช้โดยอนุโลม การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้ประเมินเฉพาะสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๑

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวรรณชัย โพธิ์ศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลชำสูง

สำเนาฉบับ

เลขที่ ๕๐/๒๕๖๕



ประกาศเทศบาลตำบลชำสูง เรื่อง เงื่อนไขการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล

เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเทศบาลตำบลชำสูงจึงกำหนดเงื่อนไขในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลในแต่ละครั้งให้กับผู้ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ดังต่อไปนี้

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๓๐ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน
 ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๓๑ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน
 ๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นจะต้องผ่านการประเมินผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผ่านการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมการทำงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
 ๔. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น จะต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมการทำงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐
 ๕. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑ เมษายน ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาล ณ วันที่ ๑ มีนาคม
 ๖. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ณ วันที่ ๑ กันยายน ซึ่งต้องนำวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน มาหักออกก่อน
 ๗. ให้แบ่งกลุ่มพนักงานเทศบาล ออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติ/และกลุ่มสายงานนักบริหาร
 ๘. นอกจากต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาครึ่งปีที่ผ่านมาแล้ว ควรคำนึงถึงผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการปฏิบัติงานในรอบ ๒ ปี ที่ผ่านมาด้วย
- ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน นำความตามประกาศนี้ ไปประกอบการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลแต่ละครั้ง และเปิดเผยผลการพิจารณาให้ทราบทั่วกัน
- จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวรรณชัย โพธิ์ศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลชำสูง

(นายปรีชา ปาสาวัน)
รองปลัดเทศบาลตำบลชำสูง

..... ปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนัก/.....
..... ตรวจ/ทวน
..... ร่าง/พิมพ์



ประกาศเทศบาลตำบลชำสูง
เรื่อง เงื่อนไขการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล

เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบ กฎหมายและหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเทศบาลตำบลชำสูงจึงกำหนดเงื่อนไขในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลในแต่ละครั้งให้กับผู้ปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ดังต่อไปนี้

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๓๐ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน
 ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๓๑ แห่งประกาศ ก.ท.จ.ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน
 ๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นจะต้องผ่านการประเมินผลงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ และผ่านการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมการทำงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
 ๔. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น จะต้องผ่านการประเมินคุณลักษณะหรือพฤติกรรมการทำงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐
 ๕. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑ เมษายน ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาล ณ วันที่ ๑ มีนาคม
 ๖. การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ณ วันที่ ๑ กันยายน ซึ่งต้องนำวงเงินที่ใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน มาหักออกก่อน
 ๗. ให้แบ่งกลุ่มพนักงานเทศบาล ออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มสายงานผู้ปฏิบัติ และกลุ่มสายงานนักบริหาร
 ๘. นอกจากต้องพิจารณาผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาครึ่งปีที่ผ่านมาแล้ว ควรคำนึงถึงผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผลการปฏิบัติงานในรอบ ๒ ปี ที่ผ่านมาด้วย
- ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน นำความตามประกาศนี้ ไปประกอบการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลแต่ละครั้ง และเปิดเผยผลการพิจารณาให้ทราบทั่วกัน
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวรรณชัย โพธิ์ศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลชำสูง

สำเนาฉบับ

เลขที่ ๕๑/๒๕๖๕



ประกาศเทศบาลตำบลชำสูง

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งของการลาหรือจำนวนครั้งของการมาสาย ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ เทศบาลตำบลชำสูง

ด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๓๐ (๗) กำหนดไว้ว่า พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ คือ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรี หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน


เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลชำสูง เป็นไปตามนัยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๓๐ (๗) จึงกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งของการลาหรือจำนวนครั้งของการมาสาย ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ไว้ดังนี้ “ในครั้งปีที่แล้วมาต้องลาป่วย / ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๑๕ ครั้ง หรือมาทำงานสายไม่เกิน ๑๕ ครั้ง นับเฉพาะวันทำการ (ไม่รวมวันลาตามข้อ ๖ / ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวนานไม่ว่าในคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วัน/การลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน) โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน”

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวรรณชัย โพธิ์ศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลชำสูง

 ปลัดเทศบาล
..... หัวหน้าสำนัก/กอง
..... ตรวจ/ทาน
..... ร่าง/พิมพ์



ประกาศเทศบาลตำบลชำสูง

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งของการลาหรือจำนวนครั้งของการมาสาย ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ เทศบาลตำบลชำสูง

ด้วย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๓๐ (๗) กำหนดไว้ว่า พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ คือ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรี หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลชำสูง เป็นไปตามนัยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๒๓๐ (๗) จึงกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งของการลาหรือจำนวนครั้งของการมาสาย ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ไว้ดังนี้ “ในครั้งปีที่แล้วมาต้องลาป่วย / ลากิจ รวมกันไม่เกิน ๑๕ ครั้ง หรือมาทำงานสายไม่เกิน ๑๕ ครั้ง นับเฉพาะวันทำการ (ไม่รวมวันลาตามข้อ ๖ / ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวนานไม่ต่ำกว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วัน/การลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงาน) โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน”

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายวรรณชัช โพธิ์ศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลชำสูง



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และเป็นธรรม กอปรกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีอำนาจหน้าที่และดำเนินการในการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ของเทศบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) หมวด ๑ และหมวด ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ลงวันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(๓) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (แก้ไขเพิ่มเติม) (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(๕) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๗

(๖) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในหลักเกณฑ์นี้

“พนักงานเทศบาล” ให้หมายความรวมถึง พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาในเทศบาลนั้นด้วย

คูกรณี หมายความว่า บุคคลผู้มีเหตุทะเลาะวิวาท ร้องเรียน ฟ้องร้องซึ่งกันและกัน หรือเป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรส เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ เป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น เป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทนหรือตัวแทน เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้ เป็นนายจ้าง ของคูกรณี หรือเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นธรรม

ตัวการสำคัญ หมายความว่า พนักงานเทศบาลผู้ซึ่งชักชวน โน้มน้าว ล่อลวง ชูเชิญ ให้สัญญา หรือกระทำการใด ๆ อันทำให้พนักงานเทศบาลผู้อื่นจำต้องปฏิบัติตามโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงหรือขัดขืนได้

หมวด ๒

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๗ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๐ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๑ พนักงานเทศบาลต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ ๑๒ พนักงานเทศบาลต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๓ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ หรือเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมเป็นหนังสือ ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๔ พนักงานเทศบาลต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๑๕ พนักงานเทศบาลต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๖ พนักงานเทศบาลต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ข้อ ๑๗ พนักงานเทศบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๑๘ พนักงานเทศบาลต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานเทศบาลด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

ข้อ ๑๙ พนักงานเทศบาลต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๐ พนักงานเทศบาลต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

ข้อ ๒๑ พนักงานเทศบาลต้องไม่เป็นการจัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๒๒ พนักงานเทศบาลต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ก็จะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม



ข้อ ๒๓ พนักงานเทศบาลต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หมวด ๓

วิธีการดำเนินการทางวินัยและสถานโทษทางวินัย

ข้อ ๒๔ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัยให้กระทำโดย การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดย การเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้นายกเทศมนตรีดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้นายกเทศมนตรีรับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่

เมื่อมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการตามวรรคห้า เฉพาะกรณีดังต่อไปนี้

(๑) มีการกล่าวหาที่ไม่ได้ระบุชื่อผู้กล่าวหา ไม่ได้ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา แต่ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏนั้นเพียงพอที่จะทราบว่าการกล่าวหาพนักงานเทศบาลผู้ใด และข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์นั้นเพียงพอที่จะสืบสวนต่อไปได้

(๒) มีข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นที่สงสัยว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสืบสวนต่อไปได้

ภายใต้บังคับวรรคสี่ วรรคห้า และวรรคหก หากความปรากฏแก่ผู้บังคับบัญชาอื่นที่มีมิใช่ นายกเทศมนตรี ให้ผู้บังคับบัญชาอื่นนั้นรายงานตามลำดับชั้นถึงนายกเทศมนตรีโดยเร็ว

การสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นตามวรรคห้า จะกระทำโดยแต่งตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง กรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงก็ได้

การกล่าวหาต้องกระทำเป็นหนังสือ ถ้าเป็นการกล่าวหาด้วยวาจาให้ผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับฟังการกล่าวหาจัดให้มีการทำบันทึกเป็นหนังสือ และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐานเพื่อดำเนินการตามวรรคห้า

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคห้าแล้ว ถ้าเห็นว่าการกรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่าการกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์นี้ โดยกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการทาง



วินัยตามข้อ ๒๖ วรรคสาม แต่ถ้าเป็นกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามหมวด ๗

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ในกรณีผู้บังคับบัญชาเป็นนายกเทศมนตรีให้ถือว่าไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

ข้อ ๒๕ พนักงานเทศบาลผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จึงต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามหมวด ๘

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๔

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๖ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานเทศบาลซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า โดยต้องแจ้งข้อกล่าวหา สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ ซึ่งจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง รวมทั้งนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เว้นแต่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามหมวด ๖

ในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาและการให้ปากคำของผู้ถูกกล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหาไม่มีสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษาเข้าฟังการชี้แจงหรือให้ปากคำของตนได้

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนตามที่นายกเทศมนตรีเห็นสมควร โดยอาจมอบหมายให้พนักงานเทศบาลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาสอบสวนแทน หรือตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ได้

การสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๒๔ วรรคห้า หากได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว นายกเทศมนตรีจะสั่งลงโทษตามข้อ ๘๔ โดยไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรงอีกก็ได้

การดำเนินการตามวรรคสาม หากเป็นการตั้งกรรมการสอบสวนวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการมีสาระสำคัญตามหมวด ๗ โดยอนุโลม

ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้นายกเทศมนตรีสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนตามหมวด ๗

เมื่อดำเนินการตามวรรคสาม วรรคสี่ หรือวรรคหกแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๘๔ หรือข้อ ๘๕ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย จึงจะสั่งยุติเรื่องเป็นหนังสือได้

ในกรณีนายกเทศมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามวรรคหก ในเรื่องที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามข้อ ๖ (๔) หรือข้อ ๗ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ.๒๕๕๙ และคณะกรรมการสอบสวนตามข้อดังกล่าวได้สอบสวนไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหก จะนำสำนวนการสอบสวนตามข้อดังกล่าวมา