



ที่ ปน ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๖

ศาลากลางจังหวัดปัตตานี

ถนนเดชา ปน ๙๕๐๐๐

๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี นายกเทศมนตรีเมืองปัตตานี
และนายกเทศมนตรีเมืองตะลุบัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๑

ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้แจ้งสรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวทางปฏิบัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้กับผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้านบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จังหวัดปัตตานีจึงประชาสัมพันธ์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งทราบเพื่อประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นต่อไป สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานีให้รายงาน ก.จ.จ.ปัตตานี เพื่อรับทราบมติ ก.จ. ข้างต้นด้วย รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ตระกูล โพธิ์ธรรม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดปัตตานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๗๓๓๓-๖๐๔๔ ต่อ ๑๐๖

โทรสาร ๐-๗๓๓๓-๖๕๘๑

☒	ท.
☒	บ.บ.
☐	ก.จ.ส.
☐	ก.จ.ก.
☐	ก.จ.บ.

พ.ศ. ๑๙๖



สจ. ปัตตานี	
8975	
รับที่	04
วันที่	๑๓/๑๐/๖๖
เวลา	๑, 30

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๑

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๖,

เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปผลการประชุมฯ

จำนวน ๓ ชุด

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๕๕๐๑ อาคาร ๕ ชั้น ๕ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสรุปผลการประชุมที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ จะมีหนังสือแจ้งมติให้แก่องค์กรส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๖ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน นางสาวสุธาสินี ทาทรัพย์ ๐๘๑-๘๔๘๗๖๓๘

สรุปผลการประชุม ก.จ.

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

.....

๑. ขอเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติตำแหน่งสายงานนักบริหารงานช่าง ระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

- ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๑ บัญญัติว่าการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึง ความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มี มาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ ซึ่งตามประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ได้มีการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในสายงาน และความเป็นมาตรฐานเดียวกันกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลและ พนักงานส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกันที่ต้องคำนึงถึงการโอน ย้าย สับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ที่จะต้องมีมาตรฐานอย่างเดียวกัน ในขั้นนี้จึงยังไม่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งสายงานนักบริหารงานช่าง ระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

๒. ทาหรือการันับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- เห็นชอบให้ับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจำนวน ๑ ราย คือ นางพิกุล เดชทิศ

๓. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การ บริหารส่วนจังหวัดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.

- มีมติให้ความเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นใหม่ ดังนี้

๑. สายงานและตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งมีสายงานและตำแหน่ง ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(๓) สายงานสนับสนุนการสอน ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ), ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก

๒. จำนวนตำแหน่งข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งกำหนดจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง กำหนดจำนวนตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

โดยให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเสนอขอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งได้ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวนเด็กปฐมวัย ตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ทั้งนี้ กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวนเด็กปฐมวัยต่ำกว่า ๕๐ คน ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการสูงสุด รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปพลางก่อน

(๒) สายงานการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งได้ดังนี้

๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู ให้เป็นไปตามอัตราส่วนของตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูต่อจำนวนเด็กปฐมวัย โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ หากมีเศษจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูเพิ่มได้อีก ๑ อัตรา

๒) ห้องจัดประสบการณ์ ให้มีเด็กปฐมวัยจำนวนห้องละ ๒๐ คน และหากมีเศษจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก ๑ ห้อง

๓) สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งได้ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและหรือครู ตาม (๒) ๑)

๔. การกำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาการกำหนดรางวัลหรือผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับประเทศ จากการแข่งขันทางวิชาการหรือกีฬา หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่น่าชื่อเสียงต่อประเทศ (เพิ่มเติม)

- อยู่ระหว่างพิจารณากำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาการกำหนดรางวัลหรือผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับประเทศ จากการแข่งขันทางวิชาการ หรือกีฬา หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่น่าชื่อเสียงต่อประเทศ (เพิ่มเติม) นอกจาก ๒๗ รางวัลเดิม เพื่อให้การพิจารณากำหนดรางวัลหรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์เป็นไปด้วยความรอบคอบ ถูกต้องและเหมาะสม จึงให้แจ้งจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนการเสนอรางวัลหรือผลงานอื่นที่อาจมีเพิ่มเติมที่เป็นที่ประจักษ์ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ไว้ก่อน จนกว่าจะจัดทำกรอบการพิจารณาแล้วเสร็จ

สรุปผลการประชุม ก.ท.

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

.....

๑. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.

- มีมติให้ความเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขึ้นใหม่ ดังนี้

๑. สายงานและตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งมีสายงานและตำแหน่ง ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(๓) สายงานสนับสนุนการสอน ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ), ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก

๒. จำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งกำหนดจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง กำหนดจำนวนตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

โดยให้เทศบาลเสนอขอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งได้ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ทั้งนี้ กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวนเด็กปฐมวัยต่ำกว่า ๕๐ คน ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อทางราชการสูงสุด รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปพลางก่อน

(๒) สายงานการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งได้ดังนี้

๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู ให้เป็นไปตามอัตราส่วนของตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูต่อจำนวนเด็กปฐมวัย โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ หากมีเศษจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูเพิ่มได้อีก ๑ อัตรา

๒) ห้องจัดประสบการณ์ ให้มีเด็กปฐมวัยจำนวนห้องละ ๒๐ คน และหากมีเศษจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก ๑ ห้อง

๓) สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งได้ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและหรือครู ตาม (๒) ๑)

๒. การกำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาการกำหนดรางวัลหรือผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับประเทศ จากการแข่งขันทางวิชาการหรือกีฬา หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่น่าชื่อเสียงต่อประเทศ (เพิ่มเติม)

- อยู่ระหว่างพิจารณากำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาการกำหนดรางวัลหรือผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับประเทศ จากการแข่งขันทางวิชาการ หรือกีฬา หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่น่าชื่อเสียงต่อประเทศ (เพิ่มเติม) นอกจาก ๒๗ รางวัลเดิม เพื่อให้การพิจารณากำหนดรางวัลหรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ฯ เป็นไปด้วยความรอบคอบ ถูกต้องและเหมาะสม จึงให้แจ้งจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอเสนอรางวัลหรือผลงานอื่นที่อาจมีเพิ่มเติมที่เป็นที่ประจักษ์ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ไว้ก่อน จนกว่าจะจัดทำกรอบการพิจารณาแล้วเสร็จ

๓. การประเมินผลงานทางวิชาการในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตำแหน่งนายแพทย์
จากระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับเชี่ยวชาญ

- เห็นชอบผลการประเมินเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนายแพทย์จากระดับชำนาญการ
พิเศษเป็นระดับเชี่ยวชาญ

๔. เทศบาลนครนนทบุรี ขอปรับปรุงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นระดับ
เชี่ยวชาญ

- เห็นชอบให้เทศบาลนครนนทบุรี ปรับปรุงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการพิเศษ
เป็นระดับเชี่ยวชาญ

๕. การขอการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อน
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อน
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจำนวน ๑ ราย คือ สิบเอก กรวิธ บานแย้ม

๖. ขอความเห็นชอบผลการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ตามมาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

- การประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาลของนาง น. และนาง ว. “ผ่านเกณฑ์การตัดสิน
จากกรรมการทั้ง ๓ คน” เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษาเทศบาล ตำแหน่งครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๙.๒ ที่กำหนดว่า กรณี
วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ให้ ก.ท. เป็นผู้ให้ความเห็นชอบผลการประเมินและกำหนดวันที่มีผลการแต่งตั้งได้ไม่ก่อน
วันที่สำนักงาน ก.ท. ได้รับคำขอเลื่อนวิทยฐานะผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และผลงาน
ทางวิชาการ ซึ่งมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องครบถ้วนสมบูรณ์ กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการ
และต่อมาผลการประเมินผลงานทางวิชาการดังกล่าวผ่านเกณฑ์การตัดสิน ตามข้อ ๘ ให้ ก.ท. เป็นผู้พิจารณา
ให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลงานและกำหนดวันที่มีผลการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ท. ได้รับ
ผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ครั้งล่าสุด ประกอบกับข้อ ๑๐.๙.๓ ที่กำหนดว่า กรณีที่ ก.ท.
มีมติเห็นชอบผลการประเมิน และผู้ขอเลื่อนวิทยฐานะผ่านการพัฒนาตามที่ ก.ท. กำหนด ให้นายกเทศมนตรี
ออกคำสั่งแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ ศศ.๔ ในขั้นหรืออัตราเงินเดือน
เท่าเดิม หรือถ้าไม่มีขั้นหรืออัตราเงินเดือนเท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นหรืออัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า
และได้รับเงินวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ มีผลการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่สำนักงาน ก.ท. ได้รับคำขอเลื่อน
วิทยฐานะผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานทางวิชาการ พร้อมทั้งเอกสารหลักฐาน
ที่เกี่ยวข้องครบถ้วนสมบูรณ์ กรณีที่มีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้มีผลการแต่งตั้งได้ไม่ก่อนวันที่
สำนักงาน ก.ท. ได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ครั้งล่าสุด

เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่า สำนักงาน ก.ท. (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ได้รับผลงานทางวิชาการ
ที่ปรับปรุงครบถ้วนสมบูรณ์ของนาง น. ในวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ และนาง ว. ในวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ ดังนั้น
จึงมีมติเห็นชอบผลการประเมินผลงานทางวิชาการ “ผ่านเกณฑ์การตัดสิน” ของพนักงานครูเทศบาลทั้ง ๒ คน
ดังกล่าว โดยกำหนดวันที่มีผลการแต่งตั้ง ดังนี้

๑. นาง น. ให้มีผลการแต่งตั้งวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๒. นาง ว. ให้มีผลการแต่งตั้งวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

และให้ฝ่ายเลขานุการ ก.ท. แจ่มจิต ก.ท. ให้สำนักงาน ก.ท.จ.ฉะเชิงเทรา และ ก.ท.จ.ยะลา ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและแจ้งนายกเทศมนตรีตำบลบางคล้าและนายกเทศมนตรีนครยะลาออกคำสั่ง แต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ และให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔ ในขั้นหรืออัตราเงินเดือนเท่าเดิม หรือถ้าไม่มีขั้นหรืออัตราเงินเดือนเท่าเดิม ก็ให้ได้รับในขั้นหรืออัตราเงินเดือนใกล้เคียงที่สูงกว่า และได้รับเงิน วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ มีผลการแต่งตั้งนับตั้งแต่วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ หรือวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖ แล้วแต่กรณี

๗. การพิจารณาอุทธรณ์การเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีของเทศบาลตำบลหัวรอ และเทศบาลอื่น

- กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๔ ๑. ๑.๑ (๓) เป็นคุณสมบัติและเงื่อนไขเบื้องต้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการขอรับการประเมิน เพื่อรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ซึ่งคำว่า “มีงบประมาณ รายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี” ที่ขอรับการประเมิน” ตามข้อ ๔ ๑. ๑.๑ (๓) ตามประกาศฉบับดังกล่าว มีความหมายว่า ในปีที่ขอรับการประเมิน อบท. จะต้อง มีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนา (งบลงทุน) อยู่ในเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และหากมีการโอนลดหรือโอนเพิ่ม เมื่อสิ้นปีงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องมีงบประมาณ เพื่อการพัฒนา (งบลงทุน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี สำหรับการเบิกจ่าย งบประมาณเพื่อการพัฒนา (เบิกจ่ายจริง) ไม่ใช่คุณสมบัติและเงื่อนไขเบื้องต้นในการขอรับการประเมินเพื่อรับ เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษฯ เนื่องจาก อบท. ที่ขอรับการประเมินจะถูกประเมินในส่วนของ การบริหารงบประมาณรายจ่ายอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน แบบประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบบประเมิน มาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) หรือแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน ทั้งนี้ อบท. ที่จะมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีจะต้องมีผลการ ประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน ๗๕ คะแนนขึ้นไป ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีคุณสมบัติตามประกาศฯ เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘

สรุปว่า ตอนสิ้นปีงบประมาณ หากในเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีมี งบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขอรับการประเมิน หลังจากการโอนลดหรือโอนเพิ่มแล้ว (ถ้ามี) ถือว่ามีคุณสมบัติได้รับเงินรางวัลประจำปี โดยไม่ต้องพิจารณา ผลเบิกจ่าย ทั้งนี้ ต้องพิจารณาหรือคำนึงกรณีที่ อบท. ดำเนินการแล้วเกิดความประหยัดถือว่ามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่มิใช่การโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณเพื่อไปดำเนินการอย่างอื่น

๘. การหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานเทศบาลกรณีพ้นจากราชการ

- กรณีที่เทศบาลเมือง ก. พิจารณาแล้วเห็นว่า กรณีพนักงานเทศบาลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้ส่งลงโทษทางวินัยภาคทัณฑ์นาย ว. และงดโทษ นาย ส. เพราะเหตุเกษียณอายุราชการ แล้วรายงาน ก.ท.จ.สระบุรี เพื่อพิจารณา ซึ่ง ก.ท.จ.สระบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖ พิจารณา แล้วเห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นการกล่าวหาว่าพนักงานเทศบาลทั้ง ๒ ราย กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง การดำเนินการทางวินัยของนายกเทศมนตรีเมือง ก. ดังกล่าวจึงไม่ถูกต้อง โดยเห็นว่านายกเทศมนตรีเมือง ก. จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงพนักงานเทศบาลทั้ง ๒ ราย ก.ท.จ.สระบุรี ย่อมสามารถ

มีมติสั่งให้นายกเทศมนตรีเมือง ก. ปฏิบัติตามได้ ตามข้อ ๘๗ ของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

สำหรับกรณีที่นาย ส. ได้ออกจากราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และนาย ว. ได้ออกจาก ราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ นั้น เป็นกรณีถูกกล่าวหาก่อนออกจากราชการว่ากระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรง นายกเทศมนตรีย่อมมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษ ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการ ทั้งนี้ ตามข้อ ๒๘ วรรคหนึ่ง ของประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

.....

สรุปผลการประชุม ก.อบต.

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๑.๐๐ น.

๑. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พ.ศ.

- มีมติให้ความเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชั้นใหม่ ดังนี้

๑. สายงานและตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งมีสายงานและตำแหน่ง ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๒) สายงานการสอน ประกอบด้วย ตำแหน่งครูผู้ช่วย และตำแหน่งครู

(๓) สายงานสนับสนุนการสอน ประกอบด้วย พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (สำหรับผู้มีคุณวุฒิ), ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (สำหรับผู้มีทักษะ) และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก

๒. จำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งกำหนดจำนวนตำแหน่ง ดังนี้

(๑) สายงานบริหารสถานศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
แต่ละแห่ง กำหนดจำนวนตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอขอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณตำแหน่ง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งได้ สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวน
เด็กปฐมวัย ตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ทั้งนี้ กรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีจำนวนเด็กปฐมวัยต่ำกว่า ๕๐ คน ให้นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อทาง
ราชการสูงสุด รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปพลางก่อน

(๒) สายงานการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งได้ดังนี้

๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู ให้เป็นไปตามอัตราส่วนของตำแหน่งครูผู้ช่วย
และครูต่อจำนวนเด็กปฐมวัย โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ หากมีเศษจำนวนเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป
ให้มีตำแหน่งครูผู้ช่วยและครูเพิ่มได้อีก ๑ อัตรา

๒) ห้องจัดประสบการณ์ ให้มีเด็กปฐมวัยจำนวนห้องละ ๒๐ คน และหากมีเศษจำนวน
เด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ให้จัดเพิ่มอีก ๑ ห้อง

๓) สายงานสนับสนุนการสอน ให้กำหนดจำนวนตำแหน่งได้ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรง
ตำแหน่งครูผู้ช่วยและหรือครู ตาม (๒) ๑)

๒. การกำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาการกำหนดรางวัลหรือผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับประเทศ
จากการแข่งขันทางวิชาการหรือกีฬา หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่นำชื่อเสียงต่อประเทศ (เพิ่มเติม)

- อยู่ระหว่างพิจารณากำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาการกำหนดรางวัลหรือผลงานเป็นที่ประจักษ์
ระดับประเทศ จากการแข่งขันทางวิชาการ หรือกีฬา หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องที่นำชื่อเสียงต่อประเทศ (เพิ่มเติม)
นอกจาก ๒๗ รางวัลเดิม เพื่อให้การพิจารณากำหนดรางวัลหรือผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ฯ เป็นไปด้วยความรอบคอบ
ถูกต้องและเหมาะสม จึงให้แจ้งจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอเสนอรางวัลหรือผลงานอื่น
ที่อาจมีเพิ่มเติมที่เป็นที่ประจักษ์ให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ไว้ก่อน จนกว่าจะจัดทำกรอบการพิจารณาแล้วเสร็จ //

๓. หารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้นจำนวน ๒ ราย คือ

๑. นางสาวนภวรรณ จันทพร

๒. นายอัมรินทร์ ทยานยา

๔. การพิจารณาอุทธรณ์การเบิกจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบล

- กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๔ ๑. ๑.๑ (๓) เป็นคุณสมบัติและเงื่อนไขเบื้องต้นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการขอรับการประเมินเพื่อรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ซึ่งคำว่า “มีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี” ที่ขอรับการประเมิน” ตามข้อ ๔ ๑. ๑.๑ (๓) ตามประกาศฉบับดังกล่าว มีความหมายว่า ในปีที่ขอรับการประเมิน อบท. จะต้อง มีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนา (งบลงทุน) อยู่ในเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติงบประมาณไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และหากมีการโอนลดหรือโอนเพิ่ม เมื่อสิ้นปีงบประมาณองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะต้องมีงบประมาณเพื่อการพัฒนา (งบลงทุน) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี สำหรับการเบิกจ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนา (เบิกจ่ายจริง) ไม่ใช่คุณสมบัติและเงื่อนไขเบื้องต้นในการขอรับการประเมินเพื่อรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษฯ เนื่องจาก อบท. ที่ขอรับการประเมินจะถูกประเมินในส่วนของการบริหารงบประมาณรายจ่ายอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้ใน แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (Core Team) หรือแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในปัจจุบัน ทั้งนี้ อบท. ที่จะมีสิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีจะต้องมีผลการประเมินตั้งแต่ระดับคะแนน ๗๕ คะแนนขึ้นไป ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีคุณสมบัติตามประกาศฯ เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘

สรุปว่า ตอนสิ้นปีงบประมาณ หากในเทศบัญญัติหรือข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี มีงบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ขอรับการประเมินหลังจากการโอนลดหรือโอนเพิ่มแล้ว (ถ้ามี) ถือว่ามีคุณสมบัติได้รับเงินรางวัลประจำปี โดยไม่ต้องพิจารณาผลเบิกจ่าย ทั้งนี้ ต้องพิจารณาหรือคำนึงกรณีที่ อบท. ดำเนินการแล้วเกิดความประหยัดถือว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่มิใช่การโอนหรือเปลี่ยนแปลงงบประมาณเพื่อไปดำเนินการอย่างอื่น

๕. หารือการดำเนินการทางวินัยผู้พ้นสภาพการใช้อาสาสมัครแล้วกลับไปเสพหรือติดยาเสพติดอีก

- การที่นาย บ. ได้เคยกระทำความผิดกรณีเสพยาเสพติดแต่ได้พ้นสภาพจากการใช้อาสาสมัคร จึงได้รับประโยชน์จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ไม่ต้องถูกลงโทษถึงขั้นออกจากราชการ โดยถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ไปแล้วครั้งหนึ่ง แต่ต่อมาได้กระทำความผิดกรณีเสพยาเสพติดและได้พ้นสภาพจากการใช้อาสาสมัครอีก จึงถือว่า นาย บ. เป็นผู้กระทำความผิดซ้ำในเรื่องเดิม จึงไม่ได้รับประโยชน์จากมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ ทั้งนี้ ตามแนวทางหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/ท ๓๙๓๐ ลงวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖ สรุปความว่า มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐

มีเจตนารมณ์เพื่อแก้ไขปัญหาคาความไม่เป็นธรรมในสังคมและให้โอกาสแก่ผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติด ซึ่งได้พ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติดแล้ว โดยห้ามมิให้ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจอ้างเหตุ แห่งการเคยเสพหรือติดยาเสพติดซึ่งพ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติดเป็นเหตุผลในการลิดรอนสิทธิในการให้ออกจากงาน อย่างไรก็ดีตาม เจตนารมณ์ดังกล่าวมิได้หมายรวมถึงกรณีผู้เสพหรือผู้ติดยาเสพติดที่พ้นจากสภาพการใช้ยาเสพติด แล้วและได้รับโอกาสให้อยู่คงอยู่ในสถานะเดิมได้ไปแล้ว แต่กลับไปเสพหรือติดยาเสพติดซ้ำอีก

๖. การโอนพนักงานส่วนตำบลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้ยุติเรื่องจำนวน ๒ ราย และให้โอนจำนวน ๑ ราย

๑๙/๙