



ที่ นก ๐๐๒๓.๒/๖๕๐๙

ศาลากลางจังหวัดหนองบัวลำภู

ถนนหนองบัวลำภู - เลย์ นก ๓๙๐๐๐

๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนารายงานการประชุม ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

๒. สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ

๓. สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เทศบาลถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น จึงส่งสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มาเพื่อให้อำเภอแจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูดังกล่าว และรายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูทราบ สำหรับเทศบาลเมืองหนองบัวลำภูขอให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุวิทย์ จันทร์หาวร)
ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๔๒๓๑-๖๗๒๖

ผู้ประสานงาน นางพุลทรัพย์ เบ้าธรรม โทร. ๐๘๙ ๕๗๒ ๙๒๙๙



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาล
ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้พนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสม ในอันที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูผู้ช่วย ให้มีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสม ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

ข้อ ๕ ให้เทศบาลและสถานศึกษาดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีในสถานศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดได้ลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวัน ผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามจำนวนวันลาที่เกินให้ครบสองปี

ข้อ ๖ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

- ๖.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับโรงเรียน หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี ประธานกรรมการ
 - ๖.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา กรรมการ
 - ๖.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา กรรมการ
- กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๖.๑ หรือข้อ ๖.๒ ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วย ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำ การปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผล ด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๘ ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมิน จากคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ใน ๓ ในแต่ละครั้ง ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
- ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐
- ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้ง ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด หากนายกเทศมนตรีเห็นว่า ควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมิน ที่คณะกรรมการกลางพนักงานครูเทศบาลกำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลา เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

ข้อ ๙ ให้เทศบาลจัดให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ภายในสามสิบวันนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการ ดังนี้

(๑) วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วย ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

(๒) ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมถึงสี่ครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมิน ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้วยเหตุใด ๆ ให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกเทศมนตรีโดยเร็ว

บัญชีรายละเอียดหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
แนบท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม
และพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. โครงสร้างหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประกอบด้วย

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๒. สาระการพัฒนาศักยภาพการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประกอบด้วย

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย

๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม

๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู

๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๓.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์

และค่านิยมที่พึงงาม

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๑ การทำงานเป็นทีม

๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

๓. รายละเอียดหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประกอบด้วย

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๑ วินัยและการรักษาวินัย

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและการประพฤติปฏิบัติตนตามข้อปฏิบัติทางวินัย และไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม ตามที่กำหนดไว้

เนื้อหา

๑) วินัยต่อตนเอง ผู้เรียน ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และประเทศชาติ

๒) วินัยและการรักษาวินัยของทางราชการ

๓) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

๑.๒ คุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและจารีตประเพณีของสังคม

เนื้อหา

๑) หลักธรรมของศาสนา

๒) จารีตประเพณีของสังคม

๓) คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู

๔) บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี

๑.๓ จรรยาบรรณวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

เนื้อหา

๑) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

๒) จรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๔ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เนื้อหา

๑) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒) การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต

๑.๕ จิตวิญญาณความเป็นครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด plugged และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

เนื้อหา

กิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้ ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด plugged และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

๑.๖ จิตสำนึกความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยประพฤติปฏิบัติตนโดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อ

ต่อผู้เรียน และวิชาชีพครู

เนื้อหา

- ๑) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน
- ๒) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

๒.๑ การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร

มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา

- ๑) หลักสูตรแกนกลาง
 - ๒) หลักสูตรสถานศึกษา
 - ๓) หลักการวิเคราะห์หลักสูตร ตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา
- ๒.๒ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจในการจัดหน่วยการเรียนรู้

ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดและสอดคล้องมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา

- ๑) การออกแบบหน่วยการจัดการเรียนรู้
 - ๒) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- ๒.๓ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมกระบวนการคิด สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา

- ๑) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้
- ๒) การจัดการเรียนรู้โดยวิธีปฏิบัติ
- ๓) การจัดการเรียนรู้ ที่เน้นกระบวนการคิด
- ๔) การจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมและกระบวนการ

เรียนรู้อื่นๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

๒.๔ การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถ

ในการเลือกหรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา

- ๑) นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้
- ๒) แหล่งเรียนรู้
- ๓) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

๒.๕ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลสอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย

เนื้อหา

- ๑) การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง
- ๒) การประเมินผลตามสภาพจริง
- ๓) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

๓.๑ การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุข

เนื้อหา

- ๑) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- ๒) การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุข

๓.๒ ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

เนื้อหา

- ๑) การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- ๒) การจัดทำสารสนเทศของผู้เรียน
- ๓) การแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

๓.๓ การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

เนื้อหา

๑) การจัดกิจกรรมอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

๒) การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม สอดแทรกในการจัดการเรียนรู้

๓) การจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้แก่ผู้เรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

๔.๑ การทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติตนในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จ เพื่อเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา

เนื้อหา

- ๑) หลักการทำงานเป็นทีม
- ๒) การพัฒนาทีมงาน

๔.๒ งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหา

- ๑) งานบริหารทั่วไป
- ๒) งานบริหารวิชาการ
- ๓) งานกิจการนักเรียน
- ๔) งานบริหารงบประมาณ
- ๕) งานบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๓ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ เห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เนื้อหา

- ๑) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- ๒) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๑ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

เนื้อหา

๑) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเอง และสถานศึกษา

- ๒) การใช้ภาษาเพื่อพัฒนาตนเอง
- ๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

๕.๒ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

เนื้อหา

๑) การใช้ภาษาเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้

๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้

๕.๓ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสาร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษา
และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

เนื้อหา

- ๑) การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน
 - ๒) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน
-
-

(๓) แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกตจากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วย ทราบภายในสัปดาห์วันนับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกเทศมนตรี

(๔) สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสัปดาห์ นับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานผลต่อนายกเทศมนตรี

ข้อ ๑๑ ให้นายกเทศมนตรีดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้ว ผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้ผู้นั้นรับราชการต่อไปให้นำเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วย ผู้ผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้ผู้นั้นทราบ

(๒) กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้ผู้นั้นรับราชการต่อไปก็ให้สั่งให้ผู้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และแจ้งคำสั่งให้ผู้ผู้นั้นทราบ

ข้อ ๑๒ โครงสร้างหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แบ่งออกเป็น ๕ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

ทั้งนี้ รายละเอียดหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๓ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์เดิมก่อนประกาศหลักเกณฑ์ฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้การนั้นดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุวิทย์ จันทร์หาว)
ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงประกาศว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ยกเว้น ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะนิติการ ตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒ ให้มีผลใช้บังคับได้ต่อไปอีกไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๔๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้อ ๒๗ วรรคสาม เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินประจำตำแหน่ง

ข้อ ๔ บรรดาประกาศ หรือหนังสืออื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือซึ่งขัด หรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๕ ในประกาศนี้

“เงินประจำตำแหน่ง” หมายความว่า ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นสำหรับพนักงานเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่หลักในตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะด้านการบริหารงาน ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งด้านการบริหารงาน การเงินการคลัง หรือการบริหารงานบุคคลในองค์กร รวมทั้งตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ หรือด้านวิชาชีพ

/ข้อ ๖ พนักงาน...

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาลให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ ตามที่กำหนดในประกาศนี้ และปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว ให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

(๒) พนักงานเทศบาลซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งผู้ใด หากได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น และมีได้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตั้งแต่วันที่มิได้ปฏิบัติ หน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เว้นแต่ในกรณีที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ และได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพหรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเหมือนหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่เดิม ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดิมของตำแหน่งต่อไป

(๓) พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและปฏิบัติ หน้าที่หลักของตำแหน่งนั้นไม่เต็มเดือนในเดือนใด ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับเดือนนั้นตามสัดส่วน จำนวนวันที่ได้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งดังกล่าว

(๔) พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง และได้ปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งนั้นเกินหนึ่งตำแหน่ง ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่มีสิทธิ ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงสุดเพียงตำแหน่งเดียว

(๕) พนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งประเภทเดียวกันที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง และได้ปฏิบัติหน้าที่หลักในตำแหน่งที่ตน ไปปฏิบัติหน้าที่ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามอัตราเดิมของตนต่อไป

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งได้รับคำสั่ง ให้ไปปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ต่างประเภทกัน ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราของตำแหน่งเดิมต่อไปนับแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่หลัก ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ หรือรักษาราชการแทน หรือรักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกเดือน

ข้อ ๗ ในกรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง เมื่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นผ่านการประเมินบุคคล และประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

ข้อ ๘ ให้พนักงานเทศบาลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับใด ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาลท้ายประกาศนี้

ข้อ ๙ การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้จ่ายได้ตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

(๒) การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ไม่เต็มเดือน ให้จ่ายตามสัดส่วนของจำนวนวันที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในเดือนนั้น

/(๓) การจ่ายเงิน...

(๓) การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่ที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ซึ่งจะต้องระบุด้วยว่า ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งในประเภทใด ตำแหน่งใด อัตราใด และให้ขาดจากเงินประจำตำแหน่งเดิมไปรับเงินประจำตำแหน่งใหม่ตั้งแต่วันที่ใด ซึ่งต้องไม่ก่อนวันที่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใหม่

(๔) การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ได้โอนไปดำรงตำแหน่งอื่นที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ให้จ่ายจากต้นสังกัดใหม่ และงดจ่ายเงินประจำตำแหน่ง กับต้นสังกัดเดิมตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งโอน

ในกรณีที่มีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาลทางต้นสังกัดเดิมล่วงหน้าไป ให้เบิกเงินประจำตำแหน่งทางต้นสังกัดใหม่ส่งใช้สังกัดเดิมโดยวิธีเบิกหักผลักส่ง แล้วให้ต้นสังกัดใหม่ แจ้งการเบิกหักผลักส่งให้ต้นสังกัดเดิมทราบ

(๕) ในกรณีตาม (๓) หรือ (๔) ถ้าจำเป็นต้องส่งมอบงานในหน้าที่ภายในระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดตามสภาพของงาน ซึ่งจะต้องไม่เกินสิบห้าวัน นับแต่วันที่ระบุในคำสั่งหรือจำเป็นต้องเดินทางไปปฏิบัติ หน้าที่ในตำแหน่งใหม่ ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งในระหว่างส่งมอบงานหรือในระหว่างเดินทางดังกล่าวในตำแหน่ง ใหม่

(๖) พนักงานเทศบาล ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งผู้ใดละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผล อันสมควรหรือหนีราชการ มิให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งสำหรับวันที่ผู้นั้นละทิ้งหน้าที่ราชการหรือหนีราชการ

พนักงานเทศบาล ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งซึ่งมิได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรณีอื่น นอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง จะจ่ายเงินประจำตำแหน่งหรือไม่หรือเท่าใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลกำหนด

(๗) พนักงานเทศบาล ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งจนถึงวันที่ถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๐ การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของผู้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในกรณีต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) ลาออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนวันถึงกำหนดลาออก แต่ถ้าถึงกำหนดลาออกแล้วยังไม่ได้ รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออก และข้าราชการผู้นั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับ เงินประจำตำแหน่งต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันรับทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่งหรือวันที่กฎหมายกำหนดให้ออก

(๒) ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนวันที่ระบุในคำสั่ง แต่ถ้ายังไม่ได้รับทราบคำสั่ง และข้าราชการผู้นั้นยังคงปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันรับทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่งหรือ

(๓) ในกรณีตาม (๑) หรือ (๒) หากจำเป็นต้องส่งมอบงานในหน้าที่ให้จ่ายต่อไปได้จนถึง วันส่งมอบงานเสร็จภายในเวลาอันไม่ชักช้าตามที่ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดตามสภาพของงาน แต่ต้องไม่เกิน สิบห้าวัน นับแต่วันที่ระบุในคำสั่งหรือวันรับทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง แล้วแต่กรณี

(๔) พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้จ่ายได้ถึงวันสิ้นปีงบประมาณ

ข้อ ๑๑ พนักงานเทศบาลผู้ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ประจำเทศบาล หรือส่วนราชการอื่น มิให้จ่ายเงินประจำตำแหน่ง

/ข้อ ๑๒ พนักงาน...

ข้อ ๑๒ พนักงานเทศบาลซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ผู้ใดลาให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- (๑) ลาป่วย ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งระหว่างลาสำหรับผู้นั้นได้ในปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวันทำการ
- (๒) ลาคลอบบุตร ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งระหว่างลาได้ไม่เกินเก้าสิบวัน
- (๓) ลากิจส่วนตัว ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งระหว่างลาได้ในปีหนึ่งไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่ในปีที่เริ่มรับราชการให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งระหว่างลาได้ไม่เกินสิบห้าวันทำการ

(๔) ลาพักผ่อนประจำปี ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งระหว่างลาได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้นั้นมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการลาของพนักงานเทศบาล

(๕) ตั้งแต่เริ่มรับราชการ พนักงานเทศบาลซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งผู้ใดยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย หากได้รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน และได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะแล้วแต่กรณี ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งระหว่างลาสำหรับผู้นั้นได้ไม่เกินหกสิบวัน

(๖) ลาไปเข้ารับการศึกษาหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งในระหว่างลาสำหรับผู้นั้นได้ไม่เกินหกสิบวัน แต่ถ้าพ้นระยะเวลาที่ลาดังกล่าวแล้วผู้นั้นไม่ไปรายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติหน้าที่หลักของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายเงินประจำตำแหน่งหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติหน้าที่หลัก

(๗) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งในระหว่างลาสำหรับผู้นั้นได้ไม่เกินหกสิบวัน

(๘) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ มิให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งในระหว่างลาสำหรับผู้นั้น

(๙) ข้าราชการซึ่งมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งผู้ใดลาติดตามคู่สมรส มิให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งระหว่างลาสำหรับผู้นั้น

(๑๐) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ให้จ่ายเงินประจำตำแหน่งระหว่างลาได้ไม่เกินสิบห้าวันทำการ

ข้อ ๑๓ การจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้จ่ายในวันเดียวกับการจ่ายเงินเดือนของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๔ การเบิกจ่ายเงินและหลักฐานการจ่ายเงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น


ข้อ ๑๕ พนักงานเทศบาลตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะนิติการที่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๓ (๑) ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งอยู่ก่อนหรือวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามระดับและอัตราที่ได้รับไปจนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งดังกล่าว

ในกรณีตามวรรคหนึ่งหากได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามระดับและอัตราตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาลท้ายประกาศนี้ โดยอนุโลม

/ข้อ ๑๖ ในกรณี...

ข้อ ๑๖ ในกรณีหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง หรือการจ่ายเงินประจำตำแหน่งที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ หรือที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม แล้วแต่กรณีให้นำหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุวิทย์ จันทร์หาว)
ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

ผู้มาประชุม

๑. นายอนุพงศ์ คำภูแก้ว	รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายพิสิษฐ์ชัย อภัยปิยกุล	ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๓. นางสาวศศิธร บุญประคม	(แทน)หัวหน้าสำนักงานจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๔. นางสาวอิศราวรรณ คลื่นแก้ว	(แทน)ท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๕. นายธนบดี ครองยุติ	หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๖. นางสาวอมรรัตน์ อินทะจักร์	(แทน)เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๗. นายอุทัย เมืองคุณ	นายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณคูหา	กรรมการ
๘. นายไพบุลย์ แผงเมืองคุก	ประธานสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	กรรมการ
๙. นายบรรจบ ไชยคาน	ปลัดเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา	กรรมการ
๑๐. ส.ต.ท.ศราวุธ เชื้อไพบุลย์	ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด	กรรมการ
๑๑. นายณัฐวัฒน์ บุญค้ำมา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. นางสาวอัจฉณา โทบุญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายโกวิทศักดิ์ แก้วก่า	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นายสยาม ศิลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. นายสุพจน์ อาจเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นายพูนชัย มุงกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	เลขานุการ
๑๗. นางพุลทรัพย์ เป้าธรรม	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๘. นางวรรณเพ็ญ ฮ้อยปัด	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายอริวัฒน์ นาวิศิษฏ์กร	นายกเทศมนตรีเมืองหนองบัวลำภู	ติตราชการ
๒. นายบุญโฮม ปักเสติ	ประธานสภาเทศบาลตำบลโนนสัง	ติตราชการ
๓. นายมงคล พรหมพันธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	

เริ่มประชุมเวลา	๐๙.๓๕ น.
ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ เนื่องจากผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ตีตราชการ จึงมอบให้ นายอนุพงศ์ คำภูแก้ว รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู มาเป็นประธานในการประชุมแทน
มติที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖
มติที่ประชุม	เห็นชอบรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ระเบียบวาระที่ ๓	เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

วาระที่ ๓.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบโครงการ/กิจกรรม เพื่อดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบขยายระยะเวลาเสนอโครงการ/กิจกรรมเพื่อดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยขยายระยะเวลาให้เทศบาลยื่นขอรับการประเมินภายในเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๒ เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๙ แห่ง ได้ยื่นเสนอโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖ ได้ พิจารณาเห็นว่าโครงการ/กิจกรรม ที่เทศบาลเสนอมานั้น ต้องมีรายละเอียดการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม งบประมาณ รวมทั้งประโยชน์ที่ประชาชนในพื้นที่จะได้รับ ดังนั้น จึงให้ฝ่ายเลขานุการ สรุปรายละเอียดของโครงการ/กิจกรรม ที่เทศบาลเสนอมา และให้นำเข้าที่ประชุม ก.ท.จ.ในการประชุมครั้งถัดไป

๑.๓ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบโครงการ/กิจกรรมของเทศบาล จำนวน ๓ แห่ง ดังนี้ ๑.เทศบาลเมืองหนองบัวลำภู ๒.เทศบาลตำบลโนนสะอาด ๓.เทศบาลตำบลเก่ากลอย โดยของเทศบาลเมืองหนองบัวลำภู ให้เทศบาลปรับรายละเอียดโครงการของโครงการฝึกอบรมอาชีพการปลูกมันหวานญี่ปุ่นและศึกษาดูงาน ในส่วนของผลที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการซึ่งมีพื้นที่เกษตรอินทรีย์ ที่เพิ่มมากขึ้นเกินกว่าความเป็นจริง และปรับรายละเอียดโครงการถนนคนเดินหนองบัวลำภู “ตลาดยามแลง อักแพง แบ่งปัน” นครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้งบประมาณตามโครงการสอดคล้องกับกิจกรรมหลักที่ดำเนินการ สำหรับโครงการ/กิจกรรม ของเทศบาล จำนวน ๕ แห่ง ที่เทศบาลต้องพิจารณาทบทวน/เพิ่มเติมรายละเอียดโครงการ

๑.๔ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบโครงการ/กิจกรรมของเทศบาล จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้ ๑.เทศบาลตำบลนาดี ๒. เทศบาลตำบลจอมทอง สำหรับโครงการ/กิจกรรม ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย เทศบาลตำบลนากลาง และเทศบาลตำบลบ้านโคก ให้เทศบาลมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมาชี้แจงรายละเอียดโครงการให้ ก.ท.จ.หนองบัวลำภูทราบในการประชุมครั้งถัดไป

๑.๔ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบโครงการ/กิจกรรมของเทศบาล จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้ ๑.เทศบาลตำบลนากลาง ๒. เทศบาลตำบลบ้านโคก สำหรับโครงการ/กิจกรรม ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ให้เทศบาลมอบหมายเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการมาชี้แจงรายละเอียดโครงการให้ ก.ท.จ.หนองบัวลำภูทราบในการประชุมครั้งถัดไป

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ฝ่ายเลขานุการ ได้สรุปรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย ที่ได้ยื่นเสนอโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

เทศบาล/อำเภอ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖	งบประมาณรายจ่ายเพื่อการพัฒนาประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๖	โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด	โครงการกิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ	การตรวจสอบ
๑. ทต.โนนสูง เบ็ญจ อ.ศรีบุญเรือง	๖๘,๐๐๐,๐๐๐	๙,๘๙๕,๕๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๕	โครงการทำปุ๋ยหมักจากเศษอาหารระดับครัวเรือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ -งบประมาณ ๓๐,๐๐๐ บาท -กิจกรรมหลัก ๑. มีฝึกอบรมผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำชุมชน อสม. ในเขตเทศบาล จำนวน ๓๐ คน -ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๑. ขับเคลื่อนการลดปริมาณและคัดแยกขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกในครัวเรือนในระดับท้องถิ่น ๒. นำขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกในครัวเรือน มาเพิ่มมูลค่า โดยการทำเป็นน้ำหมักชีวภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลต่างๆ ในพื้นที่ ๓. รณรงค์และขยายผลสู่การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและบูรณาการร่วมมือในการจัดการสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของหนองบัวลำภูเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว	-เสนอโครงการใหม่ โครงการเยาวชนรุ่นใหม่ใส่ใจครอบครัว -งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท -กิจกรรมหลัก ๑. มีฝึกอบรมเด็กและเยาวชนในเขตเทศบาลตำบลโนนสูงเฉลี่ย จำนวน ๕๐ คน -ฐานเรียนรู้สื่อสารศาสตร์ไร้ความรุนแรง -ฐานเรียนรู้ครอบครัวรุ่นใหม่ทางไกลยาเสพติด -ฐานเรียนรู้ความเสมอภาคระหว่างเพศ -ฐานเรียนรู้ความภาคภูมิใจของคนในครอบครัว -ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๑. เด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อครอบครัว มีวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปลอดภัย รู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ๒. ลดปัญหาอาชญากรรม ความรุนแรงในครอบครัวที่เกิดขึ้น เนื่องจากปัญหาเยาวชน ๓. เด็กและเยาวชนมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ตามสมควร แก้ววัย ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม ๔. เด็กและเยาวชนตระหนักและมีความรับผิดชอบตนเอง ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ ๕. เด็กและเยาวชนมีเวทีสำหรับรวมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมี ประสบการณ์ใหม่ ๖. เด็กและเยาวชนมีภาวะผู้นำ และค้นหาแกนนำเยาวชน	๑. มีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รวม ๒๓,๒๐๓,๓๐๐ บาท คิดเป็น ๓๔.๑๒ % ๒. ได้คะแนนประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๖๕ ดังนี้ ด้านที่ ๑ ได้ ๙๗.๑๔ % ด้านที่ ๒ ได้ ๘๔.๔๔ % ด้านที่ ๓ ได้ ๘๒.๓๑ % ด้านที่ ๔ ได้ ๙๖ % ด้านที่ ๕ ได้ ๙๗.๑๔ %

๒. ระเบียบ/กฎหมาย

ประกาศ ก.พ.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการกำหนดงบประมาณปีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลพ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ เทศบาลที่มีการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพเสนอขอเข้ารับเงินเดือนตอบแทนอื่นเป็นพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลลูกจ้าง และพนักงานจ้างได้ตามหลักเกณฑ์เงื่อนไข และวิธีการกำหนด ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการขอรับการประเมิน

๑.๑ คุณสมบัติ เงื่อนไขขององค์กร มีดังนี้

- (๑) เทศบาล ต้องมีวงเงินคงเหลือจากค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดไว้สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับทราบประเมิน
- (๒) เทศบาล ต้องได้รับคะแนนการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการ (LPA.) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาของปีที่ขอรับการประเมินทุกด้านๆ ละไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต้องมีการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ได้รับทราบประเมิน และรายงานผลให้กับหน่วยงานต่างๆ ทราบตามที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทยกำหนด ในกรณีพิเศษได้ดำเนินการจัดทำงบแสดงฐานะการเงินปีบัญชีรายรับ - รายจ่ายเสร็จเรียบร้อยแล้ว การประเมินได้ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดทราบด้วย

๑.๒ คุณสมบัติของผู้สิทธิได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นพิเศษ

(๑) ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณงบบุคลากร หมวดเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และค่าจ้างชั่วคราวของเทศบาล หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้แก่เทศบาล และเทศบาลได้นำมาจ่ายเป็นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างชั่วคราว

(๒) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ณ เทศบาลที่ขอรับการประเมินแห่งนั้น ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๓) พนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างประจำต้องมีคะแนนการประเมินผลการทำงานทั้งปี ๒ ครั้ง ได้แก่ครั้งที่ ๑ (ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน) ในปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินและต้องได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ชั้น สำหรับพนักงานจ้าง ต้องเป็นผู้ที่มีคะแนนผลการปฏิบัติงานทั้งปีของปีงบประมาณที่ขอรับการประเมินเฉลี่ยอยู่ในระดับดีขึ้นไป

๑.๓ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน

(๑) การยื่นเสนอขอรับการประเมิน

๑) ให้เทศบาลยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินเดือนตอบแทนอื่นเป็นการพิเศษ

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ในกรณีที่ไม่มีเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นขอเสนอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด เป็นผู้

พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นตามสมควร

๒) ให้เทศบาลเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ ตามมติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดที่ ๖ และโครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ จำนวน ๑ โครงการ ตามมติด้านคุณภาพการให้บริการ ตัวชี้วัดที่ ๔ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล และเทศบาลร่วมกันพิจารณา กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และระดับคะแนนเพื่อใช้ในการประเมิน

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้วเทศบาลตำบลโนนสูงเบญจมีคุณสมบัติและเงื่อนไขขององค์กร เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้ โดยเทศบาลได้เสนอโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ และโครงการ/กิจกรรม ดีเด่นหรือมีความสำคัญจำนวน ๑ โครงการตาม ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ภายในระยะเวลาที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ข้อเท็จจริง

สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมครบกำหนด

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติให้แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสรุปได้ดังนี้

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จ. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง เร่งรัดจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ และขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่ง โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเคร่งครัด

๓. กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่างขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่ง ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารเทศบาลว่าง

๑. **ข้อเท็จจริง** เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๔ แห่ง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ดังนี้

ที่	เทศบาล	ตำแหน่ง	ว่างตั้งแต่วันที่	วิธีการสรรหา	ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล	น. รายงาน ก.ท.จ.
๑	ทต.หนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	๑๗ เม.ย.๖๖	รับโอน	๓๔.๖๒%	ที่ นก ๕๒๐๒๙/๒๑๒๔ ถว.๒๔ เม.ย.๖๖
๒	ทต.จอมทอง อ.ศรีบุญเรือง	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๓ เม.ย.๖๖	รับโอน	๓๔.๖๒%	ที่ นก ๖๕๐๑๑/๑๔๓ ถว.๑๑ เม.ย.๖๖
๓	ทต.บ้านโคก อ.สุวรรณคูหา	ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑๐ เม.ย.๖๖	รับโอน	๓๔.๕๘%	ที่ นก ๖๗๐๑/๑๗๖ ถว.๗ เม.ย.๖๖
๔	ทต.นากลาง อ.นากลาง	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	๓ เม.ย.๖๖	รับโอน	๓๓.๙๐%	ที่ นก ๖๓๐๘/๕๘๙ ถว.๔ เม.ย.๖๖

๒. **ข้อระเบียบ/กฎหมาย**

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อนหกสิบวันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

กรณีเทศบาลใดประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการตามความประสงค์ และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว และเทศบาลนั้นไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแจ้งตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไป การรับโอนในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจในครั้งนั้นเป็นอันสิ้นสุดลง ในการนี้เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

ฯลฯ

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ถว. ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีมติเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่า เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๑๒ (๒) ของประกาศ ก.จ. ก.ท.

และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑. กรณีตำแหน่งบริหารที่ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและยังไม่มีผู้ใดไปแต่งตั้งตั้งกล่าวสามารถดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอนจากข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับและมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยการโอนและการรับโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกันเพื่อกำหนดวันโอนและรับโอน และเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณีพิจารณา

ฯลฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง รายงานพนักงานจ้างพ้นจากราชการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๒ แห่ง รายงานพนักงานจ้าง จำนวน ๒ ราย พ้นจากราชการ ดังนี้

ลำดับที่	เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เหตุที่พ้นจากราชการ
๑	ทต.ฝั่งแดง อ.นากลาง	นางวงเดือน สีพา	ผู้ดูแลเด็ก (พนง.จ้างภารกิจ)	อายุครบ ๖๐ ปี เมื่อวันที่ ๑๓ เม.ย. ๒๕๖๖
๒	ทต.นาคำไฮ อ.เมืองหนองบัวลำภู	นายสุนทร จันทร์คำภา	คนงานประจําอัตราขยยะ (พนง.จ้างทั่วไป)	อายุครบ ๖๐ ปี เมื่อวันที่ ๒๙ เม.ย ๒๕๖๖

๒. ระเบียบกฎหมาย

(๑) ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๔๒๑ ลูกจ้างออกจากราชการเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) พ้นจากราชการตามระเบียบว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

ฯลฯ

(๒) ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ หมวด ๙ ข้อ ๕๔ สัญญาจ้างสิ้นสุดเมื่อ

- (๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไป
- (๓) พนักงานจ้างตาย

ฯลฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๔.๔ เรื่อง รายงานพนักงานเทศบาลพื้นที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๒ แห่ง รายงานการพื้นที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ดังนี้

ลำดับ ที่	เทศบาล	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	วันบรรจุแต่งตั้ง	วันพื้นที่ทดลอง ปฏิบัติราชการ
๑	ทต.บุญทัน อ.สุวรรณคูหา	นายจันดิพิศุทธิ์ คงโนนนอก	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน ๗๐-๒-๐๖-๔๘๐๕-๐๐๑	๓ ต.ค. ๒๕๖๕	๓ เม.ย. ๒๕๖๖
๒	ทต.ฝั่งแดง อ.นาแก	น.ส.ศรัญญา พรหมกุล	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๓ ต.ค. ๒๕๖๕	๓ เม.ย. ๒๕๖๖

ระเบียบกฎหมาย

ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล
ลงวันที่ ๑๑ พ.ย. ๒๕๔๕ หมวด ๕ การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๒๔ ผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานเทศบาล โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๙ เดือน และการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินไม่ควรให้รับราชการต่อไปก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ฯลฯ

ข้อ ๑๓๔ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับรายงานตามข้อ ๑๓๓ (๑) แล้วให้ประกาศว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นเป็นผู้ผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และรายงานตามแบบรายงานไปยัง ก.ท.จ.ภายในห้าวันทำการนับแต่วันประกาศ

ข้อ ๑๓๖ การนับทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเดือนตามประกาศนี้ ให้นับวันที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ได้มาปฏิบัติงานรวมเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย และให้นับวันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับวันก่อนหน้าจะถึงวันที่ตรงกับวันเริ่มต้นนั้นของเดือนสุดท้ายแห่งระยะเวลาเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาถ้าไม่มีวันตรงกันในเดือนสุดท้าย ให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนนั้นเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลา

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้ว เทศบาลได้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานเทศบาลทั้ง ๒ ราย แล้วไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

วาระที่ ๕.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล นอกเขตพื้นที่จังหวัด จำนวน ๒ ราย ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่ให้โอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง	เหตุผล ของผู้ขอโอน	หนังสือที่ อปท.เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.นท.
๑. ทต.นากลาง อ.นากลาง	นางจันทร์เพ็ญ บุญสูงเนิน พยานาสิริวิชาชีพชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑ ทต.นากลาง อ.นากลาง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๕,๒๒๐ บาท	พยานาสิริวิชาชีพชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๒-๐๐๑ ทต.นากลาง อ.นากลาง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๕,๒๒๐ บาท	- ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ปี - น.ทต.นากลาง ที่ ลย ๕๒๐๐๑/๒๐๔ ลว. ๓ เม.ย. ๖๖ ยินดีให้โอน - น.ทต.นากลาง ที่ นท ๖๓๐๘/๖๑๔ ลว. ๑๐ เม.ย. ๖๖ ยินดีรับโอน - หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ ระหว่างการค้าเป็นการทางวินัย - กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑ มิ.ย.๖๖	- เพื่อดูแลครอบครัวและ หาประสบการณ์	น.ทต.นากลาง ที่ นท ๖๓๐๘/๖๑๔ ลว. ๑๐ เม.ย. ๖๖
๒. ทต.นากลาง อ.นากลาง	นายสุรพร เขียวอ่อน เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑ ทต.นากลาง อ.นากลาง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๑๑,๗๐๐ บาท	เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑ ทต.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ อัตราเงินเดือน ๑๑,๗๐๐ บาท	- เป็นการโอนกรณีมีเหตุผลความ จำเป็นอย่างยิ่ง กรณีการโอน ข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ บรรจุแต่งตั้งไม่ครบ ๒ ปี - บรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒ พ.ค.๖๕ (บัญชี กสค.ไม่ครบ ๒ ปี) - อนุมัติแล้วปัจจุบัน ๒๕๖ ม.๓ ต.พรเจริญ อ.พรเจริญ จ.บึงกาฬ - น.ทต.นากลาง ที่ นท ๖๓๐๘/๕๖๒	- เนื่องจากครอบครัวมี ผู้ป่วยด้วยโรคเรื้อรัง คือ นายสศ พรหมพา (บิดาคู่สมรส) อายุ ๗๗ ปี เป็นโรครุมเร้า กระเพาะอาหารระยะที่ ๓ โรคริดิวเรื้อรังและมี ภาวะทุติง สื่อสาร ลำบาก ต้องเข้ารับการ รักษาด้วยการเข้ารับเคมี	น.ทต.นากลาง ที่ นท ๖๓๐๘/๖๖๕ ลว. ๒๔ เม.ย. ๖๖

		<p> ลว. ๓๑ มี.ค.๖๖ ยินดีให้โอน - น.ท.ม.บึงกาฬ ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑/๖๐๘ ลว. ๑๐ เม.ย.๖๖ ยินดีรับโอน - หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ ระหว่างการดำเนินการทางวินัย - กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑ ก.ค.๖๖ -ไปรับรองแพทย์จากโรงพยาบาล มะเร็งอุดรธานี วินิจฉัยโรค นายสด พรมพิลา เป็นมะเร็งกระเพาะ อาหาร ระยะลุกลามเฉพาะที่ ต้อง รับประทานเคมีบำบัด สมควรมีคนดูแล ผู้ป่วยใกล้ชิด -ไปรับรองแพทย์ โรงพยาบาลบึง กภาพ วินิจฉัยโรค นางสาว พรมพิลา มีอาการเข้าเสื่อมทั้ง ๒ ข้าง -หนังสือรับรองจากผู้ใหญ่บ้านศรี อุดม (นายสุรชัย อุดมรัตน์) หมู่ที่ ๓ ต.พรเจริญ อ.พรเจริญ จ.บึงกาฬ รับรองว่า นางสาว พรมพิลา เป็น ผู้ป่วยจริง มีบุตรธิดา จำนวน ๒ คน คือ น.ส.ชญญา พรมพิลา อายุ ๓๖ ปี และนายณัฐกร พรมพิลา อายุ ๓๓ ปี โดยปัจจุบัน น.ส.ชญญา พรมพิลา (บุตรสาว) และ นายสุรพร เขียวอ่อน (บุตรชาย) เป็นผู้ดูแล </p>	<p> บำบัด ที่โรงพยาบาล ศูนย์มะเร็งอุดรธานีและ พบแพทย์เป็นประจำ -นางสม พรมพิลา (มารดาผู้สมรส) อายุ ๖๗ ปี ป่วยด้วยโรค กระดูกข้อเข่าเสื่อมทั้ง ๒ ข้าง และกระดูกทับ เส้นประสาท ปวดคอ หลังและกระดูกหัวเข่า อย่างรุนแรง การ ช่วยเหลือตนเองและ เคลื่อนไหวลำบาก -ปัจจุบันมี น.ส.ชญญา พรมพิลา (ภรรยาของ นายสุรพร เขียวอ่อน) อาชีพรับราชการ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน สังกัด ทต.พรเจริญ เป็น ผู้ดูแลทั้ง ๒ คน เพียงคน เดียว ซึ่งปัจจุบันต้อง ดูแลพ่อที่ป่วยด้วย โรคมะเร็ง จึงไม่สามารถ พาแม่ไปผ่าตัดกระดูกหัว เข่าที่จังหวัดอุดรธานีได้ อีกทั้งต้องดูแลบุตรธิดา จำนวน ๒ คน คนที่ ๑ ชื่อ ด.ช.ชญพิสิษฐ์ เขียว อ่อน อายุ ๑๔ ปี เรียน </p>
--	--	--	---

				<p>อยู่ ม.๒ คนที่ ๒ ต.ญ. ญาณิศา เขียวอ่อน อายุ ๖ ปี เรียนชั้นอนุบาล ๓ -น.ส.ชญญา พรหมพิลา (ภรรยาของ นายสุรพร เขียวอ่อน) มีน้องชาย รวมบิดามารดา ๑ คน เป็นพนักงานชั่วคราว ทำงานที่โรงงานที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา ไม่สามารถทำงานติดต่อกัน ได้หลายวันเพื่อมาดูแล บิดามารดาได้และมี ภาระต้องดูแลภรรยา และบุตร จำนวน ๒ คน</p>
--	--	--	--	--

๒. ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๕๒ การโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกัน ในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับ

ต่ำกว่าเดิมในเทศบาล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกันโดยกำหนดวันที่รับโอนและมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาที่ทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๕๕ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๕๒(๒) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นผู้ดำรงตำแหน่งว่าง สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างและประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน ให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าในทุกรณ ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลได้มีหนังสือรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. แล้ว และประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นหรือข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีวิธีการสรรหาตามความประสงค์โดยวิธีใดวิธีหนึ่งเมื่อมีการรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.๓ หนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลว. ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีมติเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่า เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๑๒ (๒) ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและกาคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑. กรณีตำแหน่งบริหารที่ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและยังไม่มีผู้ใดไปแต่งตั้งดังกล่าวสามารถดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การรับโอนจากข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ และมีฐานะตามมาตรฐานที่กำหนดเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยการรับโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกันเพื่อกำหนดวันโอนและรับโอน และเสนอ ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด แล้วแต่กรณีพิจารณา

ฯลฯ

๒๔.๓.สั่ง ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๐ ลว. ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดแบบครีรองและแบบประเมินเพื่อขอย้ายข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น

๒.๕ หนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๑๔๙ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๑	การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภท สายงาน ตำแหน่งเดียวกันแต่ระดับ(ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โอนได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอน และรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔) /ข้อ ๒๖(๔)
๒	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับเดียวกัน ไปดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน (ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	สอดคล้องกับมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่กำหนดตำแหน่งและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกันในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันแต่ระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
๔	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นสืบเปลี่ยนกันไม่ตำแหน่งประเภทเดียวกัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ โอน(ย้าย)สืบเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หรือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ย้ายสืบเปลี่ยนกับ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นตำแหน่งระดับเดียวกันโดยอัตโนมัติ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.ง.) /ชำนาญงาน (ขง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ขก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๗ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
		นายชงโยธอาภาสุโยย้ายสืบเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งนายช่างฝั่งเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) สืบเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	โอน/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินวิเคราะห์ที่คำนึงปริมาณงาน และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๘-๒๑

๕	การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นสืบเปลี่ยนกันไปตามตำแหน่ง ประเภทสายงานเดียวกัน แต่ลดระดับ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอน/ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เนื่องจากกำหนดตำแหน่งประเภท ปฏิบัติงาน (ป.จ./ชำนาญงาน (ขง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก./ชำนาญการ (ขก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๕(๓)/ข้อ ๒๖ (๓) ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่ง (ฉบับแก้ไข)
๖	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันและลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน (ย้าย)/ย้ายไม่ได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจเนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันจึงต้องมาดำรง ตำแหน่งระดับเริ่มต้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๖(๕)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙
๗	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท ระดับเดียวกันแต่ต่างสายงานและไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการคลังชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งเดียวกัน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน ต้องมาดำรง ตำแหน่งระดับเริ่มต้นเท่านั้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้
๘	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ประเภท ต่างสายงาน และลดระดับ	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	โอน (ย้าย)/ย้ายไม่ได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ ข้อ ๒๖ (๔) และ ประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑
๙	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่างประเภท แต่เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	โอน (ย้าย)/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากเป็นการโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรง ตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) ประกอบประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑ และมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ การโอน และการย้าย กรณีดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นดำเนินการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

สำหรับการมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ต่อมาภายหลังจะเลื่อนระดับเพื่อดำรงตำแหน่งเดิมอีกครั้งจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

๓. ชื่อเสนอ/ชื่อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว ทั้ง ๘ ราย หน่วยงานต้นสังกัดยินยอมให้โอน หน่วยงานที่รับโอนยินยอมรับโอน เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย และเทศบาล ได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการโอน (ย้าย) ให้ ก.ท.จ.พิจารณาเท่าที่จำเป็น ซึ่งเป็นไปตามหลักการเกณฑ์ฯ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๕.๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น/ข้าราชการประเภทอื่น มาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล

๑. ชื่อที่จริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง ขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น/ข้าราชการอื่น มาบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย ดังนี้

เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่ให้โอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสารที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลความจำเป็นในการรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่น	หนังสือที่ อปท.เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.นภ.
๑. ทต.หนองเรือ อ.โนนสัง	นายวิทยา เวียงนันท ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นบพ.งานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ อบต.เสีชมพู่ อ.เสีชมพู่ จ.ขอนแก่น อัตรากำลังเดือน ๓๗,๙๖๐ บาท	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นบพ.งานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒๐-๒๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ ทต.หนองเรือ อ.โนนสัง จ.หนองบัวลำภู อัตรากำลังเดือน ๓๗,๙๖๐ บาท	- น.อบต.เสีชมพู่ ที่ ขก ๗๕๘๐๑/๒๓๕ ถว. ๕ เม.ย. ๒๕๖๖ ยินยอมให้โอน - น.ทต.หนองเรือ ที่ นภ ๗๖๑๐๑/๒๓๕ ถว. ๒๑ เม.ย. ๒๕๖๖ ยินยอมรับโอน - เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตำแหน่งว่างตั้งแต่วันที่ ๑ มี.ค..๖๖ - เหตุผลในการขอโอน เพื่อหาประสบการณ์ - กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑ ก.ค.๖๖	น.ทต.หนองเรือ ที่ นภ ๗๖๑๐๑/๒๓๖ ถว. ๒๑ เม.ย. ๖๖

<p>๒. ทต.กุดดินจี่ อ.นาทกลาง</p>	<p>นายราชันย์ พยัพพะ นายช่างเทคนิคปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๐๐๐๓๓๐ ส่วนระบบคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้าบาดาล กรมทรัพยากรน้าบาดาล อัตราเงินเดือน ๑๒,๔๓๐ บาท</p>	<p>นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑ ทต.กุดดินจี่ อ.นาทกลาง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๑๒,๒๒๐ บาท</p>	<p>- น.กรมทรัพยากรน้าบาดาล ที่ ๗๗ ๐๗๐๑.๓/๒๐๕๙ ถว. ๒๔ เม.ย. ๒๕๖๖ ยินดีให้โอน - น.ทต.กุดดินจี่ ที่ นก ๖๙๐๑/๑๓๔ ถว. ๒๐ มี.ค. ๒๕๖๖ ยินดีรับโอน - เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - เหตุผลในการขอโอน เพื่อหาประสบการณ์ ดูแลบิดา มารดา และครอบครัว - กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑ มิ.ย.๖๖</p>	<p>น.ทต.กุดดินจี่ ที่ นก ๖๙๐๑/๒๐๙ ถว. ๒ พ.ค. ๖๖</p>
<p>๓. ทต.โนนสูงเปลือย อ.ศรีบุญเรือง</p>	<p>นายคมกริช พรหมวงศา นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ อบต.บ้านพร้าว อ.เมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๑๘,๘๔๐ บาท</p>	<p>นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ ทต.โนนสูงเปลือย อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๑๘,๘๔๐ บาท</p>	<p>- น.อบต.บ้านพร้าว ที่ นก.๗๒๕๐๑/๓๒๘ ถว. ๓ เม.ย. ๒๕๖๖ ยินดีให้โอน - น.ทต.โนนสูงเปลือย ที่ นก ๖๔๐๑/๕๓๐ ถว. ๑๑ เม.ย. ๒๕๖๖ ยินดีรับโอน - เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - เหตุผลในการขอโอน เพื่อหาประสบการณ์ - กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑ มิ.ย.๖๖</p>	<p>น.ทต.โนนสูงเปลือย ที่ นก ๖๔๐๑/๕๓๑ ถว. ๑๒ เม.ย. ๖๖</p>

๒. ระเบียบกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้นเงินเดือน (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๗๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

- (ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งที่ว่างที่มีอัตราเงินเดือน
- (ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้โดยคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งนั้น
- (ค) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคลผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน
- (ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(๒) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้กรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานที่เทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกันโดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว ให้นำนายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการหรือเวลาที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลา

ราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๗๔ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๗๒ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายกเทศมนตรีที่จะรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญของผู้ที่จะรับโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นำนายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอน สำหรับการจะบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้กำหนด

๒.๒ น.ส.น.ง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดแบบคำร้องและแบบประเมินเพื่อย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๘๒/ว ๑๕๙ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๑	การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท สายงาน ตำแหน่งเดียวกันแต่ระดับ(ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โอนได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอน และรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖(๔)
๒	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับเดียวกัน ไปดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน (ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอนย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	สอดคล้องกับมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๔ ประกอบมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทเดียวกันในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันแต่ระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียน และบัตรชำนาญการ	โอนย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๔ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่

๔	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นสืบเปลี่ยนกันในด้านประเภทเดียวกัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกัน	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ โอน(ย้าย)สับเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หรือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันและเป็นระดับเดียวกันตามแผนอัตรากำลังสำเนียง คือกำหนดได้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.ง./ชำนาญการ (ขง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก./ชำนาญการ (ขก.))	เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๗ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดบัญชีอัตรากำลัง ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
๕	การโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นสืบเปลี่ยนกันในด้านประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และต่างตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันและระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นายช่างโยธาอาวุโสย้ายสับเปลี่ยนไปดำรง ตำแหน่งช่างผนังเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) สับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ พิเศษ	โอน/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินวิเคราะห์ที่คำนึง ปริมาณงาน และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไป เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๕-๒๑
๕	การโอน(ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่นสืบเปลี่ยนกันในด้านประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอน/ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากกำหนดให้ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับ ปฏิบัติงาน (ป.ง./ชำนาญการ (ขง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก./ชำนาญการ (ขก.))	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๓)/ข้อ ๒๕(๓)/ข้อ ๒๖ (๓) ประกอบหนังสือสั่งสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.วันที่ ๓๑/๑๕๖/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤษภาคม ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
๖	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และไม่ได้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันและระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน (ย้าย)/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจเนื่องจากไม่ใช่งานตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกันจึงต้องมาดำรง ตำแหน่งระดับเริ่มต้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕
๗	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงานและไม่ได้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกัน	นักวิชาการคลังชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ได้ตำแหน่งเดียวกัน และไม่ใช่งานตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกัน หากมีความประสงค์โอน ต้องมาดำรง ตำแหน่งระดับเริ่มต้นเท่านั้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้

<p>๘</p> <p>การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ประเภท ต่างสายงาน และลดระดับ</p>	<p>นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานพัสดุปฏิบัติงาน</p> <p>นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานพัสดุชำนาญงาน</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้ายได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด</p> <p>โอน (ย้าย)/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากเป็นกรณีโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีใจตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เกือบสุดกันซึ่งต้องมีระยะเวลาขั้นต้นในการปฏิบัติงานครบถ้วน ถึงจะโอน (ย้าย)/ย้าย ได้หากมี ความประสงค์สามารถโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานเท่านั้น</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ ข้อ ๒๖ (๔) และ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑</p>
<p>๙</p> <p>การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท แต่เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกือบสุดกัน</p>	<p>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้ายได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) ประกอบประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกือบสุดกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>

ทั้งนี้ การโอน และการย้าย กรณีดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นต้องมีความประพฤติตรงตามคุณสมบัติตามที่ระบุไว้และตรงตามความรู้ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงาตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกา้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เมื่อย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ต่อมาภายหลังจะเลื่อนระดับเพื่อดำรงตำแหน่งเดิมอีกครั้งจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

๒.๔ น.สนง. ก.ท. ที่ มท ๐๔๐๙๒/ว ๑๘๙ ลว. ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง แจ้งแนวทางการเทียบตำแหน่งและระดับของข้าราชการพลเรือนกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง แนวทางการรับโอนข้าราชการตำรวจ หรือทหารมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานส่วนตำบลทั้ง ๓ รายดังกล่าว หน่วยงานต้นสังกัดยินดีให้โอน หน่วยงานที่รับโอนยินดีรับโอน เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย และเทศบาล ได้ชี้แจงเหตุผล ได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นในการโอน (ย้าย) ให้ ก.ท.จ.พิจารณาเท่าที่จำเป็น ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบการย้ายพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน

๑. ข้อมูลจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน จำนวน ๑ ราย ดังนี้

เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ-สกุลตำแหน่ง	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ย้าย	การตรวจสอบ/เอกสารที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลความจำเป็นในการย้าย พนักงานเทศบาล	หนังสือที่ อปท.เสนอถึง ประธาน ก.ท.จ.นภ.
๑. ทต.นากลาง อ.นากลาง	นางสาวศร วรณพรหมณ์ หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๒๑๑-๐๐๓ สำนักปลัด ทต.นากลาง อ.นากลาง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๓,๐๐๐ บาท	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๗-๒๑๑-๐๐๕ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ทต.นากลาง อ.นากลาง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๓,๐๐๐ บาท	๑. เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตราเก่าถึง ๓ ปี ๒. คุณวุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ๓. ผู้บังคับบัญชาได้ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่แล้ว ๔. เหตุผลในการขอย้าย เนื่องจากเคยปฏิบัติงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จัดทำเทศบัญญัติ จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี และติดตามประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งตรงกับสายงานนี้ ๕. ประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับจากการย้าย - เทศบาลจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงสายการปฏิบัติงาน	ที่ นภ ๖๓๐๘/๗๒๙ ลว. ๒ พ.ค. ๖๖

๒. ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๕

ข้อ ๑๔๐ การย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตราเก่าถึงสามปี ผู้ยื่นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น
- (๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันไม่ประเภทและระดับเดียวกัน ผู้ยื่นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น”

๒.๒ น.ส.นง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๗๒/ว ๑๔๙ สว. ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการโอนและแนวทางการโอนและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/ข้อไม่ไป	เหตุผล
๑	การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท สายงาน ตำแหน่งเดียวกันแต่ลดระดับ(ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โอนได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอน และรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔) /ข้อ ๒๖(๔)
๒	การโอน (ย้าย)ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับเดียวกัน ไปดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน(ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	สอดคล้องกับมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓	การโอน (ย้าย)ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกันในตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องกันแต่ลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียน และบัตรชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
๔	การโอน (ย้าย)ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นลับเปลี่ยน กับในตำแหน่งประเภทเดียวกัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ โอน(ย้าย)ลับเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หรือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ย้ายลับเปลี่ยนกับ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันตามแผนอัตราค่าจ้างสามัญ คือกำหนดให้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนด ตำแหน่งในระดัปฏิบัติงาน (ป.ง./ชำนาญงาน (ช.ง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดัปฏิบัติกร (ป.ก./ชำนาญการ (ช.ก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๗ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
		นายช่างโยธาอาวุโสย้ายลับเปลี่ยนไปดำรง ตำแหน่งนายช่างผังเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) ลับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	โอน/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินวิเคราะห์ตำแหน่ง ปริมาณงาน และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๘-๒๑

๕	การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นสับเปลี่ยนกันในด้านหนึ่ง ประเภทสายงานเดียวกัน แต่ลดระดับ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอน/ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากกำหนดให้ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.จ./ชำนาญการ) (ขง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ท.ก.) ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก./ชำนาญการ) (ขก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๓)/ข้อ ๒๕(๓)/ข้อ ๒๖ (๓) ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. คำว่า "ที่สุด" มีที่ ๐๘๐๙.๕/ว.๒๖ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบอบแห่ง)
๖	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และไม่ใช่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันและลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ได้ โดยเจ้าที่สมัครใจเนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันและไม่ต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙
๗	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงานและไม่ใช่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการคลังชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งเดียวกันและไม่ใช่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน ต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้นเท่านั้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้
๘	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน และลดระดับ	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพิสดารปฏิบัติงาน	โอน (ย้าย)/ย้าย ได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๕)/ข้อ ๒๕(๕)/ ข้อ ๒๖ (๕) และ ประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑
๙	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทเดียวกัน แต่เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานบริหารชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากเป็นการโอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่งที่มีตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องมีระยะเวลาขั้นต้นในการปฏิบัติงานครบถ้วน ถึงจะโอน (ย้าย)/ย้าย ได้หากมี ความประสงค์สามารถโอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานเท่านั้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๕)/ข้อ ๒๕(๕)/ข้อ ๒๖ (๕) และมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ การโอน และการย้าย การตั้งกิจการข้างต้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการและพนักงานท้องถิ่น

สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ต่อมาภายหลังจะเลื่อนระดับเพื่อดำรงตำแหน่งเดิมอีกครั้งจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

๒๓ น.ส.นง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๐ ลว. ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดแบบคําร้องและแบบประเมินเพื่อย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว เป็นการย้ายในประเภทและระดับเดียวกัน ซึ่งพนักงานเทศบาลรายดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่

ย้ายไปแต่งตั้ง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบการย้ายเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาล

๑. ข้อเท็จจริง

ทต.เก่ากลอย อ.นาแกกลอย อย.นาแกกลอย เห็นชอบย้ายเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาลจากประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/อัตราเงินเดือน(เดิม)	ตำแหน่ง/อัตราเงินเดือน ที่ขอแต่งตั้ง	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	การตรวจสอบ	หนังสือที่ อยท.เสนอถึง ประธาน ก.ท.จ.น.ก.
๑	สิบเอกศราวุฒิ ประสมทรัพย์ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัยปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล ทต.เก่ากลอย อ.นาแกกลอย อัตราเงินเดือน ๑๖,๙๖๐ บาท (ประเภททั่วไป)	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล ทต.เก่ากลอย อ.นาแกกลอย อัตราเงินเดือน ๑๗,๒๕๐ บาท (ประเภทวิชาการ)	<p>คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</p> <p>- ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่น ที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ใน สาขาวิชาหรือทางเคมี กฎหมาย รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วิศวกรรมเครื่องกล วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมโยธา วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม สถาปัตยกรรม ก่อสร้าง เทคโนโลยีอุตสาหกรรม วิศวกรรมความปลอดภัย การจัดการ สาธารณภัย หรือในสาขาวิชาหรือทาง อื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง</p>	<p>การตรวจสอบ</p> <p>๑. ผ่านการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสาย งาน จากสายงานทั่วไป ให้ดำรง ตำแหน่งในสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ ของ ทต.เก่ากลอย ตาม ประกาศ ลงวันที่ ๑๑ เม.ย.๖๖ เป็น ผู้สอบได้ลำดับที่ ๑ ๒. บุคคลดังกล่าวมีคุณวุฒิ ร.บ.บ. ตรง ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ๓. เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ไม่ได้ข้อใช้บัญชี กสถ.)</p>	<p>น. ที่ นก ๗๔๑๐๑/๑๕๗ ถว. ๒๐ เม.ย.๖๖</p>

๒. ระเบียบ/กฎหมาย

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

เรื่อง

หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกรบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๑๔๔ กรณีการพนักงานเทศบาลที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่ง ในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายพนักงานเทศบาล
ผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้
หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้ว พนักงานเทศบาลรายดังกล่าว เป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจากประเภทวิชาการ เป็นเทศบาลตำบลเก่ากลอย
มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และไม่อยู่ระหว่างการใช้บัญชีของ กสถ. โดยเทศบาลได้ดำเนินการเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์แล้ว และผู้ผ่านการคัดเลือกมีคุณสมบัติตรงตามประกาศหลักเกณฑ์
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประธานสภาวิชาการจากระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นชำนาญการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประธานสภาวิชาการจากระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นชำนาญการ จำนวน ๑ ราย ดังนี้

เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่นำเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา
ทต.สุวรรณคูหา อ.สุวรรณคูหา	นางสาวสุธาสนิ โฉมที่ นักวิชาการคลังปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ เงินเดือน ๒๙,๖๘๐ บาท	นักวิชาการคลังชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ เงินเดือน ๒๙,๖๘๐ บาท	- บริหารธุรกิจ บัณฑิต	ผลงานชิ้นที่ ๑ การวิเคราะห์รายงาน การเงินของเทศบาล ตำบลสุวรรณคูหา พ.ศ. ๒๕๖๕ ผลงานชิ้นที่ ๒ การตรวจสอบฎีกา เบิกจ่าย หมวด ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่า สาธารณูปโภค ของส่วน ราชการต่างๆ และการ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายใน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (E-LASS)	ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไป ตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับ วุฒิการศึกษาปริญญาเอก ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาต้อง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่า ภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการ ประเมินผลงานได้ไม่น้อยหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับ คะแนนจากคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ๖. เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนด ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับ วุฒิ ป โท และลดเป็น ๒ ปี สำหรับวุฒิ ป.เอก	๑. มีคุณวุฒิการศึกษา ข.ม. ซึ่งเป็นคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งนักวิชาการชั้นนโยบายและแผน ชำนาญการ ๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง -นักวิชาการเงินและบัญชี ๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ส.ค.๕๔-๑ ก.ค.๕๖ -นักวิชาการเงินและบัญชี ๕ เมื่อวันที่ ๒ ก.ค. ๕๖ - ๓๑ ธ.ค.๕๘ -นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เมื่อ วันที่ ๑ ม.ค.๕๙ - ๓๑ ธ.ค.๖๔ -นักวิชาการคลัง เมื่อวันที่ ๑ พ.ย.๖๔ จนถึงวันขอรับการประเมิน ๑ ก.พ.๖๖) รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๑๑ ปี ๔ เดือน ๓. ได้รับเงินเดือน ๒๙,๑๓๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติการใน ระดับปฏิบัติการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจาก คณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๖ - คะแนนประเมินด้านทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้รับและ ๑๐๐ - คะแนนประเมินผลงาน ได้รับและ ๘๒.๕

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นและให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่รับราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการ จะต้องยื่นขอรับเพิ่มเติมในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการพิจารณาได้

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับไม่ต่ำกว่าว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ที่ได้รับคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๖๓๖

ข้อ ๑๗ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลมาจากคณะกรรมการ

๖๓๖

(๒) ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับไม่ต่ำกว่าว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ที่ได้รับคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่ได้รับการแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในกรณีที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในด้านตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่จะแต่งตั้งและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

(๓) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๑๙๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เรื่อง แบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

(๔) น.สนง. ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๖ ลว. ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๒ เรื่อง การเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของส่วนราชการอื่นที่มีชื่อตำแหน่งไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นชำนาญการได้ และฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบผลงานแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๖ เรื่อง การแต่งตั้งกรรมการประเมินผลงานพนักงานครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๑ แห่ง ได้รายงานกรณีครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาล ได้ยื่นขอประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ลำดับที่	เทศบาล	ชื่อ-สกุล ผู้เข้ารับการประเมิน	ตำแหน่งอันดับผู้ขอประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ	คณะกรรมการประเมินผลงานที่ขอความเห็นชอบต่อ
๑	ทต. นาทนของท่อม อนากลาง	๑. นางสาวจิตติ จันทะเดช	ครู อันดับ คศ.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาหนองท่อม	ก.ท.จ. หนองบัวลำภู พิจารณา ๑. นางธัญญลักษณ์ ศิริสุทธิ ผอ.โรงเรียนบ้านหนองแต้ศึกษา ประชาสรรค์ สังกัด สพป.น.ภ.เขต ๒ ๒. นางปภา วงษ์เสย์ หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (หน.ส่วนราชการด้านการศึกษาศึกษาของเทศบาล) ๓. นางรุ่งรวี คำเหมื่อน ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านกุตุตินจี

๒. ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

(๑) ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อน วิทยฐานะ พ.ศ.

๒๕๕๐ ลว. ๑๔ มี.ค.๕๐

๑. การประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการ

๑.๑ คุณสมบัติของผู้ที่จะยื่นคำขอรับการประเมิน มีดังนี้

๑) ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี สำหรับผู้มีวุฒิป.ตรี ๔ ปี สำหรับผู้มีวุฒิป.โท และ ๒ ปี สำหรับผู้มีวุฒิป.เอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอหรือดำรงตำแหน่ง

อื่นที่ ก.ท. เทียบเท่า

๒) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.๒

๓) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง ๒ ปี ติดต่อกันนับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๑.๒ ระยะเวลาการยื่นคำขอรับการประเมิน ให้ยื่นรับการประเมินตามหัวข้อมติ ดังนี้

๑) ระหว่างวันที่ ๑-๓๐ เม.ย. ของทุกปี

๒) ระหว่างวันที่ ๑-๓๑ ต.ค. ของทุกปี

๑.๓ ผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน ต้องผ่านการประเมิน ๓ ด้าน ดังนี้

๑.๓.๑ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑.๓.๒ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๑.๓.๓ ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน

๑.๔ เกณฑ์การตัดสิน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนแต่ละด้านจากการรวมทั้ง ๓ คนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๑.๕ วิธีการดำเนินงาน

๑) ให้พนักงานครูเทศบาลที่ประสงค์จะขอรับการประเมินยื่นคำขอได้ข้อละ ๑ ครั้ง โดยส่งคำขอรับการประเมินแบบเสนอขอรับการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ในระหว่าง ๑-๓๐ เม.ย. หรือ ระหว่าง ๑-๓๑ ต.ค.

๒) ให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมและรับรองคุณสมบัติผู้ยื่นคำขอรับการประเมินให้ขึ้นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

๓) ให้นำยกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย

- ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาของเทศบาล
- ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน
- พนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ ทั้งนี้ ให้ตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างไรจึงไม่สามารถตั้งกรรมการตามที่กำหนดได้ ให้ ก.ท.จ. พิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม

๔) ให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้เสร็จสิ้นภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ ๓๐ เม.ย. หรือ วันที่ ๓๑ ต.ค. ของปีนั้นๆ แล้วแต่กรณี ฯลฯ

๕) เมื่อคณะกรรมการประเมินผลงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เทศบาลนำผลการประเมินแบบรายงานสรุปผลการประเมินท้ายหลักเกณฑ์ เสนอ ก.ท.จ. พิจารณา

ให้ความเห็นชอบ ฯลฯ

๑.๖ การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินใหม่หรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะครูชำนาญการ โดยกำหนดวันที่มีผลดังนี้

- ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ ๑-๓๐ เม.ย. ให้มีผลนับแต่วันที่ ๑ พ.ค. ของปีที่ยื่น
- ผู้ยื่นคำขอรับการประเมินระหว่างวันที่ ๑-๓๑ ต.ค. ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๑ พ.ย. ของปีที่ยื่น

(๒) น.สนง.ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙๔/ว ๙ ลว ๑๕ ก.พ. ๖๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการปฏิบัติในการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครู เพื่อให้

มีวิทยฐานะชำนาญการ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ได้รับข้อหารือจากจังหวัดเกี่ยวกับกาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครู ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด จึงขอยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙๔/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๑ และให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. กรณีที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งที่แต่งตั้งเป็นกรรมการประเมิน และให้แจ้งขอความอนุเคราะห์จากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่น อนุญาตให้แต่งตั้งข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต่างสังกัด เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินเป็นไปตามองค์ประกอบที่ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนด ได้แก่

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษาหรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษาของผู้ยื่นคำขอรับการประเมิน

(๓) ข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ กรณีดังกล่าว ไม่ต้องเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา

๒. กรณีที่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีข้าราชการหรือพนักงานครูยื่นคำขอรับการประเมินเป็นตำแหน่งและนายกองคลังปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน ไปแล้ว สามารถแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทน เป็นกรรมการประเมินได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักการพิจารณาการแทนตามประกาศ ก.จ.จ. หรือ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกำหนดว่า “กรณีที่มีกฎหมายอื่นแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นกรรมการหรือให้อำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนมีอำนาจหน้าที่เป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นในการรักษาราชการแทนหรือปฏิบัติราชการแทนด้วย”

๓. กรณีที่ต้องเสนอรายชื่อให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด พิจารณา ให้พิจารณาในกรณีที่ไม่สามารถตั้งกรรมการตามองค์ประกอบที่ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขได้กำหนดไว้ เช่นจะแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการองค์การศึกษารหัสหรือหัวหน้าส่วนราชการดำเนินการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น” ต้องเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี พิจารณาเหตุผลความเหมาะสมของรายชื่อผู้ที่จะแต่งตั้ง เพื่อให้ระบบการประเมินมีคุณภาพ

๔. การกำหนดให้คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมินให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน ตามข้อ ๑.๕ (๔) ของประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขนี้ ถือเป็นระยะเวลาเร่งรัดให้มีการดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ดังนั้น จึงควรกำกับให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขได้กำหนดไว้ เพื่อให้กระบวนพิธีของข้าราชการหรือพนักงานครูที่ยื่นคำขอรับการประเมิน

(๓) ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลคุณงามความดีของบุคลากร ตำแหน่ง ครู เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลว. ๑๑ ก.ค. ๖๑

๓. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้ว พนักงานครูเทศบาล ที่ขอรับการประเมินวิทยฐานะชำนาญการประเมินรอบเดือน เมษายน ๒๕๖๖ เป็นพนักงานครูที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งมีผู้อำนวยการสถานศึกษา ไม่มีผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงขอเสนอรายชื่อให้ ก.ท.จ. พิจารณาในกรณีที่ไม่สามารถตั้งกรรมการได้ตามองค์ประกอบที่ประกาศหลักเกณฑ์ฯ กำหนดไว้ โดยเทศบาล ได้เสนอรายชื่อเพื่อให้ ก.ท.จ. พิจารณา โดยขอยืมตัวบุคลากรที่มีความเหมาะสม เพื่อให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล ที่ผ่านการประเมินให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น

๑. ข้อย่อยจริง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้งผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ของข้าราชการครูหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเพื่อเลื่อนวิทยฐานะชำนาญพิเศษ (กรณีเชี่ยวชาญรอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ส่งผลงานหลังอบรม ๖ เดือน) จำนวน ๑๖ ราย ดังนี้

ที่	เทศบาล	สำนัก/กอง/ สถานศึกษา	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	วิทยฐานะที่เสนอขอ	ผลการประเมิน	วันที่มีผล
๑	เทศบาลตำบลคูคต	ศพด.วัดศิริบุญธรรม	นางฐิติยา ปุรินิพัทธ์	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๒	เทศบาลตำบลคูคต	ศพด.วัดศิริบุญธรรม	นางเสาวนีย์ เอกทัศน์	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๓	เทศบาลตำบลคูคต	ศพด.วัดศิริบุญธรรม	นางอมร พรหมคุณ	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๔	เทศบาลตำบลเก่ากลอย	ศพด.ทต.เก่ากลอย	น.ส.อารียา สังกุลลา	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๕	เทศบาลตำบลนากลาง	ศพด.วัดเทพมงคลพิชัย	น.ส.ทรัพย์บุบล เข็มศรี	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๖	เทศบาลตำบลนากลาง	ศพด.วัดบูรพาราม	น.ส.อรพรรณ คุณนา	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๗	เทศบาลตำบลนากลาง	ศพด.วัดศิริชัยพัฒนา ราม	นางสายฝน ไทยทงงค์	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๘	เทศบาลตำบลนาด่าน	ศพด.ทต.นาด่าน	นางสินสมุทร ดวงศรี	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๙	เทศบาลตำบลนาหนองทุ่ม	ศพด.ทต.บ้านพามันศรี ทอง	นางดวงเดือน คำปิ่น	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๑๐	เทศบาลตำบลนาเหล่า	ศพด.วัดมีชัยมิเชตมงคล	นางธนจิต ช้องคำ	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕

๑๑	เทศบาลตำบลโนนสะอาด	ศพด. ทด. บ้านโนนคูณทอง	นางจิตติยา สุธรรมราช	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๑๒	เทศบาลตำบลโนนสัง	ศพด. วัดทรงศิลา	นางพิกุลรัตน์ ประทีปเมือง	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๑๓	เทศบาลตำบลโนนสัง	ศพด. วัดพรหมประสิทธิ์	นางชวนจิตร นงคะวาส	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๑๔	เทศบาลตำบลโนนสัง	ศพด. วัดศิริชัยเจริญ	น.ส. ภัททิราภรณ์ ศิริทองสุข	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๑๕	เทศบาลตำบลยางหล่อ	ศพด. บ้านโนนสมบุญรณ์	นางสมบอง เพ็ญอินทร์	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕
๑๖	เทศบาลตำบลโนนสัง	ศพด. วัดสว่างศรีวิสัย	นางสุชี จุฬา	ครู	ชำนาญการพิเศษ	ผ่าน	๒๖ ก.ค. ๒๕๖๕

๒. ระเบียบกฎหมาย

(๑) ประกาศ ก.ท.จ. ทบองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อใหม่หรือเลื่อนวิทยฐานะ พ.ศ. ๒๕๕๐ ลว. ๒๐ มี.ค. ๕๐

๕.๖ การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้พนักงานครูเทศบาลที่ผ่านการประเมินตามมติ ก.ท.จ. ให้ใหม่หรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ และให้ได้รับเงินวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ได้รับผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วน ถูกต้อง สมบูรณ์ หรือหากมีการปรับปรุงผลงานทางวิชาการให้มีผลได้ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ. ได้รับผลงานทางวิชาการที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว

สำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์การตัดสิน อาจยื่นคำขอรับการประเมินใหม่ได้ในปีต่อไป ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินก่อนและในเดือน เมษายน จะยื่นคำขอประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคม จะยื่นคำขอประเมินใหม่ได้ไม่ก่อนเดือนตุลาคมของปีต่อไป

๕.๘ การรายงานผลการแต่งตั้ง

ให้เทศบาลรายงานผลการแต่งตั้งให้ ก.ท.จ. และ ก.ท. ทราบภายใน ๕ วันทำการนับตั้งแต่วันออกคำสั่ง

(๒) น.สนง.ก.จ. ก.ท. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑๔ ลว. ๑๖ พ.ค. ๖๕ เรื่อง แจ้งผลการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงาน และผลงานทางวิชาการ) ของข้าราชการครูหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเพื่อเลื่อนระดับชำนาญการพิเศษ (กรณีเี่ยวารอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ส่งผลงานหลัง

๓. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้ว พนักงานครูเทศบาล จำนวน ๑๖ ราย ได้ผ่านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ผลการปฏิบัติงานและผลงานทางวิชาการ) ของข้าราชการครูหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นเพื่อเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ (กรณีเี่ยวารอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ส่งผลงานหลังอบรม ๖ เดือน) ซึ่งเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ แล้ว โดยการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ มีผลนับตั้งแต่วันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงเรียนมาเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู โปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง (จ้างใหม่)

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง ขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง (จ้างใหม่) จำนวนทั้งสิ้น ๒๐ ราย ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุลที่ขอจ้าง	ตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง	คุณวุฒิ	ค่าจ้าง (บาท)	ระยะเวลาในการจ้าง	การตรวจสอบ
๑. ทต.นาคำไย อ.เมืองหนองบัวลำภู (จำนวน ๑ ราย)	๑. น.ส.วิภาพร สารบรรณ	ผู้ช่วยครู	ภารกิจ	ปริญญาตรี	๑๕,๐๐๐	๑ มิ.ย.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๘	- จ้างใหม่ - ประกาศรับสมัคร ๒๐ มิ.ค. ๖๖ รับสมัคร ๒๙ มิ.ค. - ๑๒ เม.ย. ๖๖ ประกาศผู้มีสิทธิ ๒๐ เม.ย. ๖๖ สอบคัดเลือกในวันที่ ๒๖ เม.ย. ๖๖ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ๒๗ เม.ย. ๖๖ - คชจ.ดำเนินการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๔ - มีหนังสือถึงประธาน ก.ท.จ.นภ. ที่ นภ ๗๑๐๑/๓๒๖ ลว. ๒ พ.ค.๖๖

๒. ระเบียบกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๕ ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดและเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สำหรับตำแหน่ง พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบแล้ว ต้องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเห็นชอบด้วย

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่
 - (๑.๑) ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ
 - (๑.๒) ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ
 - (๑.๓) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ
- (๒) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๓) พนักงานจ้างทั่วไป

ข้อ ๖ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานจ้างตามข้อ ๕ ให้เป็นไปดังนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานบางอย่างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีคุณลักษณะเฉพาะบุคคลด้วยกฏการทดลองปฏิบัติ

ข้อ ๗ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน จึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๙-๒๐-สรุป เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายกเทศมนตรี เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้าง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ต่อไป ทั้งนี้ ให้เทศบาลประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรโดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควรแต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า ๑ ปี ในกรณีผ่านการเลือกสรรมากกว่าอัตราว่าง และภายหลังมีอัตราว่าง และภายหลังมีอัตราว่าง ซึ่งเทศบาลพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถใช้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก็อาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรที่ยังไม่หมดอายุก็ได้

ข้อ ๓๔ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้
 - (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
 - (ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กระทำในกรณีดังต่อไปนี้
 - (ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข) การประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้แล้วในสัญญาจ้าง

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการทำงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๕ พนักงานจ้างผู้ได้ผ่านการประเมินผลการทำงานครบถ้วนแล้ว ให้หมายยกเทศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบเป็นการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างผู้พ้นสภาพ โดยให้เทศบาลแจ้งให้พนักงานจ้างผู้พ้นสภาพ ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้ทราบมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ ๔๐ ให้มีการประเมินผลการทำงานตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามแบบประเมินผลการทำงาน ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
- ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔๓ พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการทำงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้ง ต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกเทศมนตรีเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามดังนี้

๒.๒ ประภาค ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓

หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่างๆ ของเทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตราค่าจ้างของเทศบาล เพื่อเป็นการบอกใบ้การกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลแล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล

๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๔๐๙.๕/ว ๒๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

“การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีความรู้ ความสามารถ และ ทักษะในการช้รถยนต์ไม่ต่ำกว่า ๕ ปี จากนายจ้างหรือหน่วยงานเดิม การรับรองการทำงานจะต้องเป็นกรณีสื่อรับรองการทำงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และ ช้รถยนต์ตามประเภทและชนิดที่กำหนดให้ถูกต้องตามกฎหมาย และได้ปฏิบัติงานในการช้รถยนต์ดังกล่าวจริง จึงจะถือว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการช้รถยนต์”

๒.๔ ประภาค ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เทศบาล ดำเนินกร ดังนี้

- เทศบาลจะต้องมีการต่อรองพนักงานจ้าง ซึ่งจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้
- (๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่เป็นต้นไป ซึ่งจะมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดแจ้ง ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
- (๓)ให้นำผลการประเมินการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องไม่ผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปีมีต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วจึง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบเอกสารแล้ว เทศบาล จำนวน ๓ แห่ง ขอจ้างพนักงานจ้างใหม่ จำนวน ๒๐ ราย ได้ดำเนินการตามกระบวนการสรรหาถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๙ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างลาออกจากราชการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ราย ลาออกจากราชการ ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เหตุผลที่ขอลาออก	ยื่นหนังสือลาออกมายก อนุมัติให้ออก/มีผลเมื่อ	การตรวจสอบ
๑. ทต.บ้านโคก อ.สุวรรณคูหา	ว่าที่ ร.ต.อนุศักดิ์ สวัสดิ์	ผช.นักวิชาการศึกษา (พนง.จ้างภารกิจ)	- เพื่อไปบรรจุเข้ารับ ราชการ	๓ เม.ย.๖๖ มีผลเมื่อ ๑ พ.ค. ๖๖	๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต.บ้านโคก ที่ นก ๖๗๐๑/๑๗๗ ถว. ๗ เม.ย.๖๖
๒. ทต.โนนสัง อ.โนนสัง	นายเตียงศักดิ์ วรรณพงษ์	พนง.ขับเรือ (พนง.จ้างภารกิจ)	- เพื่อไปประกอบอาชีพ ส่วนตัว	๕ เม.ย.๖๖ มีผลเมื่อ ๑ มิ.ย. ๖๖	๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต.โนนสัง ที่ นก ๖๒๐๑/๔๕๕ ถว. ๗ เม.ย.๖๖

๓. ทต. ทนองเรือ อ.โนนสัง	น.ส. กัลยาลักษณ์ พิมพ์ิต	คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)	- เพื่อไปประกอบธุรกิจ ส่วนตัว	๒๐ เม.ย.๖๖ มีผลเมื่อ ๑ พ.ค. ๖๖	๑. นายกเทศมนตรีหรือญาติที่ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต. ทนองเรือ ที่ นภ ๗๖๑๐๑/๓๑๒ ถว. ๒๔ เม.ย.๖๖
-----------------------------	--------------------------	---------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	--

๒. ระเบียบกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ. ทนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือถูกลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ได้ประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายประกาศนี้ เพื่อให้
นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลการยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า
สามสิบวัน

ในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและนายกเทศมนตรีเห็นว่าไม่เหมาะสมและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร
ให้ลาออกตามวันที่ ขอลาออกก็ได้

หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายกเทศมนตรี หรือที่ไม่มีได้รับวันขอ
ลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก

ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และต้อง
แจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกมีผล และให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง แต่จะอ้างการถูกแต่งตั้ง
คณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนมาเป็นเหตุแห่งการยับยั้งได้

ข้อ ๒๕ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อย
กว่าสามสิบวัน หรือที่มีได้ระบุนับขอลาออก ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก โดยให้ทำเป็นการดังนี้

(๑) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ผู้นั้นลาออกจาก
ราชการ และให้นายกเทศมนตรีหรือคำสั่งให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบ ลก.๓ ท้ายประกาศนี้ แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกด้วย

(๒) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้ง
คำสั่งดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวและจะขยายอีกไม่ได้

เมื่อนายกเทศมนตรียื่นขอร้องให้ลาออกตาม (๒) ก่อนครบกำหนดเวลาที่ยังตามข้อ ๒๔ พรรคทำ หากผู้ขอลาออกจากราชการประสงค์จะถอนหนังสือขอลาออกโดยทันทีตามแบบ ลก.๒ ฝ่ายประธานนี้ ยินต่อนายกเทศมนตรี การจำกัดสิทธิดังกล่าวจะกระทำไม่ได้ การขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออกให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันที่การขอลาออกมีผล ทั้งนี้ เพื่อให้จะได้ทราบว่ามีกรณีดังกล่าวคือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก แล้วให้พิจารณาดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ถ้านายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการตามข้อ ๒๔ พรรคนี้ หรือพรรคฯ และข้อ ๒๕ พรรคตาม ให้การลาออกนั้นมิผลตั้งแต่วันขอลาออก การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการ การยื่นหมายกำหนดว่าต้องไม่เข้าราชการหรือพ้นงานส่วนท้องถิ่น หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นในคณะกรรมการหรือหน่วยงานเลือกที่รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่น

ต่อนายกเทศมนตรีอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก กรณีพ้นจากเทศบาลผู้ใดขออนุญาตสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ แล้วแต่กรณี หากประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อเข้ารับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการก่อนยื่นหนังสือขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

ข้อ ๒๖ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกแล้ว ให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกนั้นไว้เป็นหลักฐาน และให้ตรวจสอบว่าหนังสือขอลาออกดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือขอลาออก

ข้อ ๒๗ ในกรณีผู้ขอลาออกได้ออกจากราชการไปตามข้อ ๒๕ พรรคนี้ ให้นายกเทศมนตรีมีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

ข้อ ๒๘ การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามข้อ ๒๕ พรรคนี้ และพรรคฯ ให้นายกเทศมนตรีเสนอหนังสือขอลาออกนั้นพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกโดยเร็ว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ขอลาออก

๒๒ ประการ ก.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ฎ. ๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้ว พนักงานจ้าง ทั้ง ๓ ราย สมัครใจยื่นหนังสือลาออก ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบแล้ว ไม่อยู่ระหว่างการทำหน้าที่กับเทศบาล ซึ่งนายกเทศมนตรี ได้อนุญาตให้ลาออกได้ตามความประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๑๐ เรื่อง ขอความเห็นชอบประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู

๑. ข้อเท็จจริง

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตราและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และได้ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตราและวิธีการจ่ายประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) กรณีเงินประจำตำแหน่งหรือวันที่ยื่นประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามระดับและอัตราเดิมไปจนกว่าจะพ้นจากตำแหน่ง ดังนี้ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ อัตรา ๓,๕๐๐ บาท/เดือน หรือระดับเชี่ยวชาญ อัตรา ๔,๖๐๐ บาท/เดือน ระดับชำนาญพิเศษ อัตรา ๕,๖๐๐ บาท/เดือน หรือระดับเชี่ยวชาญ อัตรา ๘,๙๐๐ บาท/เดือน

(๒) กรณีตำแหน่งนิติกรตาม (๑) หากได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ดังนี้ จากระดับชำนาญการเป็นระดับชำนาญการพิเศษ อัตรา ๕,๖๐๐ บาท/เดือน หรือจากระดับชำนาญการพิเศษเป็นระดับเชี่ยวชาญ อัตรา ๘,๙๐๐ บาท/เดือน

(๓) กรณีตำแหน่งนิติกรที่ยังไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง หากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ภายในระยะเวลาไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๓,๕๐๐ บาท/เดือน

(๔) กรณีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (บัญชี ๓) ให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งเมื่อข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผ่านการประเมินบุคคล และประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการแล้ว

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบบริหารงานบุคคลที่สอดคล้อง รวดเร็วเสมอภาค และไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

๑.๓ สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.ท.จ. ดำเนินการดังนี้

(๑). จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้ง ๒ ฉบับ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท. กำหนด

(๒) กรณีที่ ก.ท.จ. เห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด ให้ถือว่า ก.ท. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้และให้แจ้งเทศบาลถือปฏิบัติ แต่หากกรณีให้ความเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนดให้เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

(๓) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลบังเกิดผลดี ให้ ก.ท.จ. จัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว แล้วเสนอให้ประธาน ก.ท.จ. ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้เสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

๒. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำเป็นร่างประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู จำนวน ๒ ฉบับ ดังนี้
๒.๑ ร่างประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖
๒.๒ ร่างประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครุเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๖
ซึ่งร่างประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ทั้ง ๒ ฉบับ มีเนื้อหาสอดคล้องกับที่ ก.ท. กำหนด (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๔.๑๑ เรื่อง ขอบความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระ

๒.ระเบียบ/กฎหมาย

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลของเทศบาล ถว. ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๑๑ การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งงานเทศบาลให้คํานึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ไม่ว่ากรณีใดๆ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี ข้อ ๑๔ การกำหนดตำแหน่งงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคํานึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนค่าใช้จ่าย ของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คํานึงถึง ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของราชการต่างๆ ในเทศบาล ตลอดจนทั้งการค่าใช้จ่าย ของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(๓) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ ๑๘ เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบให้เพิ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใด ระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ ๑๔ แล้วให้เทศบาลพิจารณาเพิ่มเติมในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตรารายเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ถว. ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๒.๓ หนังสือ สนง. ก.จ. ก.ท. และกอบต. ที่ มท ๐๘๐๗๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ฯลฯ

๓. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

แบบสรุปขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ของเทศบาลตำบลนาเคียน อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

กรอบอัตรากำลังตามแผน ปี ๖๔ - ๖๖	ตำแหน่งที่ขอปรับเพิ่มในแผน ปี ๖๔ - ๖๖	ขอเพิ่ม/ขุดเล็ก		ชรก/พนง.จ้างในส่วนราชการที่ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๕/๖๖			
<p>๑. ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)</p> <p>สำนักปลัดเทศบาล</p> <p>พนักงานเทศบาล</p> <p>๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๓. หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๔. หัวหน้าฝ่ายปกครอง (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๕. นิติกรชำนาญการ</p> <p>๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ</p> <p>๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ</p> <p>๘. นักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ</p> <p>๙. เจ้าพนักงานทะเบียนชำนาญงาน</p> <p>๑๐. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน</p> <p>๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง. (ว่างขอใช้บัญชีกรม)</p> <p>ลูกจ้างประจำ</p> <p>๑๒. นักพัฒนาชุมชน</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>๑๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑๔. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์</p> <p>๑๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p> <p>๑๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>						<p>๑. เป็นเทศบาล ประเภท สามัญ</p> <p>๒. ประชากร ๔,๙๔๔ คน</p> <p>๓. พื้นที่ ๓.๗๘ ตร.กม.</p> <p>๔.งบประมาณรายจ่าย</p> <p>- ปี ๒๕๖๖ คือ ๔๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๕. กรอบอัตรากำลังทั้งหมด ๖๗ อัตรา</p> <p>๕.๑ พนักงานเทศบาลจำนวน ๓๐ อัตรา</p> <p>- ปฏิบัติงานจริง ๒๒ อัตรา</p> <p>- ว่าง ๘ อัตรา</p> <p>๕.๒ พนักงานครูเทศบาล ๕ อัตรา</p> <p>- ปฏิบัติงานจริง ๔ อัตรา</p> <p>- ว่าง ๑ อัตรา</p> <p>๕.๓ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา</p> <p>- ปฏิบัติงานจริง ๑ อัตรา</p> <p>๕.๔ พนักงานจ้างจำนวน ๓๑ อัตรา</p> <p>- พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒๓ อัตรา</p> <p>- ปฏิบัติงานจริง ๒๐ อัตรา</p> <p>- ว่าง ๒ อัตรา</p> <p>- พนักงานจ้างตามภารกิจเงินอุดหนุน ๑ อัตรา</p> <p>- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๘ อัตรา</p> <p>- ปฏิบัติงานจริง ๗ อัตรา</p> <p>- ว่าง ๑ อัตรา</p> <p>๖. ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ตามแผนอัตรากำลัง ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๔</p> <p>๖.๑ ปี ๖๖ จำนวน ๑๘,๖๒๘,๙๘๒ บาท คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๒</p>

กรอบอัตรากำลังตามแผน ปี ๒๕ - ๒๖	ตำแหน่งที่ขอรับเพิ่มในแผน ปี ๒๕ - ๒๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก			ชรก/พจน.จ้างในสวน ราชการที่ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๒๕	๒๖	๒๖			
<p>๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน</p> <p>๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน</p> <p>๒๐. พนักงานดับเพลิง</p> <p>๒๑. พนักงานดับเพลิง</p> <p>๒๒. พนักงานขับรถยนต์</p> <p>๒๓. พนักงานขับรถยนต์</p> <p>๒๔. พนักงานขับรถยนต์</p> <p>๒๕. พนักงานขับรถยนต์</p> <p>กองคลัง</p> <p>พนักงานเทศบาล</p> <p>๒๖. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)</p> <p>๒๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)</p> <p>๒๘. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ</p> <p>๒๙. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน</p> <p>๓๐. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง.(ว่างรับโอน)</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>๓๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี</p> <p>๓๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p> <p>กองช่าง</p> <p>พนักงานเทศบาล</p> <p>๓๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)</p> <p>๓๔. หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นัก บริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓๕. วิศวกรโยธา ปก/ชก. (ว่างขอใช้บัญชีกรม)</p> <p>๓๖. นายช่างโยธา ปง/ชง. (ว่างขอใช้บัญชีกรม)</p>							

กรอบอัตราค่าจ้างตามแผน ปี ๖๔ - ๖๖	ตำแหน่งที่ขอปรับเพิ่มในแผน ปี ๖๔ - ๖๖	ขอเพิ่ม/อุปเล็ก		ชรก/พนง. จ้างในสวนราชการที่ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๖			
<p>๓๗. เจ้าพนักงานประจำ พนักงานจ้าง</p> <p>๓๘. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>๓๙. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า</p> <p>๔๐. พนักงานขับรถยนต์</p> <p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>พนักงานเทศบาล</p> <p>๔๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <p>๔๒. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)</p> <p>(ว่างขอเชิญเชิญ)</p> <p>๔๓. นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ</p> <p>๔๔. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>๔๕. พนักงานขับรถยนต์</p> <p>๔๖. พนักงานขับรถยนต์ (ว่างขอปรับลด)</p> <p>๔๗. พนักงานขับรถยนต์ (ว่างขอปรับลด)</p> <p>๔๘. คนงานประจำรถขยะ</p> <p>๔๙. คนงานประจำรถขยะ</p> <p>๕๐. คนงานประจำรถขยะ</p> <p>๕๑. คนงานประจำรถขยะ</p> <p>๕๒. คนงานประจำรถขยะ</p> <p>๕๓. คนงานประจำรถขยะ</p> <p>๕๔. คนงานประจำรถขยะ (ว่าง)</p> <p>๕๕. คนสวน</p>	<p>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ปรับลด</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษิณ)</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)</p>	<p>๖๔</p> <p>๖๕</p> <p>๖๖</p>	<p>๑. พนักงานเทศบาล ๔ อัตรา</p> <p>- มีคนครอง ๓ อัตรา</p> <p>- ว่าง ๑ อัตรา</p> <p>๓. พนง. จ้างตามภารกิจ ๓ อัตรา</p> <p>- มีคนครอง ๑ อัตรา</p> <p>- ว่าง ๒ อัตรา</p> <p>๓. พนง. จ้างทั่วไป ๘ อัตรา</p> <p>- มีคนครอง ๗ อัตรา</p> <p>- ว่าง ๑ อัตรา</p>	<p>เหตุผลความจำเป็น</p> <p>- ขอปรับลดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทักษิณ) เป็น พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านบริหารงานบุคคล ตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบกับเป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งจะมีภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรเพิ่มขึ้นในอนาคต</p>	<p>การตรวจสอบ</p>	

กรอบอัตรากำลังตามแผนปี ๖๔ - ๖๖	ตำแหน่งที่ขอรับเพิ่มในแผนปี ๖๔ - ๖๖	ขอเพิ่ม/ยุบเลิก			ชรก/พจนง.เข้าในส่วนราชการที่ ขอเพิ่มลด	เหตุผลความจำเป็น	การตรวจสอบ
		๖๔	๖๕	๖๖			
<p>กองการศึกษา พนักงานเทศบาล</p> <p>๕๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) ๕๗. หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่างขอใช้บัญชีกรม) ๕๘. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก (ว่างขอใช้บัญชีกรม) ๕๙. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p> <p>พนักงานครูเทศบาล</p> <p>๖๐. ครู ค.ศ.๒ ๖๑. ครู ค.ศ.๒ ๖๒. ครู ค.ศ.๒ ๖๓. ครู ค.ศ.๒ ๖๔. ครูผู้ช่วย (ว่างขอใช้บัญชีกรม)</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>๖๕. ผู้ช่วยครู (ว่าง) ๖๖. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖๗. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (ว่างขอใช้บัญชีกรม)</p>							

ข้อพิจารณา ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้ว เทศบาลขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ และขอกำหนดตำแหน่งใหม่เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์
เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเมื่อมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังแล้ว ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ
๓๔.๐๒ ยังไม่เกินร้อยละ ๔๐ และคณะกรรมการจัดทำแผนของท้องถิ่นพิจารณาเห็นชอบแล้ว

- เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

เลิกประชุมเวลา

๑๐.๓๐ น.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางพูลทรัพย์ เป้าธรรม)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายบุญชัย มุงกุล)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู