



ที่ นก ๐๐๒๓.๒/ว๕๕๖๕

ศาลากลางจังหวัดหนองบัวลำภู

ถนนหนองบัวลำภู - เลข นก ๓๙๐๐๐

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนารายงานการประชุม ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗

เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

๒. สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เทศบาลถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น จึงส่งสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ มาเพื่อให้อำเภอแจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูดังกล่าว และรายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูทราบ สำหรับเทศบาลเมืองหนองบัวลำภู ขอให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิสิษฐ์ชัย อภัยปิยกุล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๔๒๓๑-๖๗๒๖

ผู้ประสานงาน นางพุลทรัพย์ เป้าธรรม

โทร. ๐๘๙ ๕๗๒ ๙๒๙๙

รายงานประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
ครั้งที่ ๕/๒๕๖๗

วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

ผู้มาประชุม

๑. นายพิสิษฐ์ชัย อภัยปิยกุล	รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายประยูร อรัญรุท	รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๓. นางฐพัชร์รดา ธนินท์จิรานนท์	ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๔. นางสาวจุฬาลักษณ์ สุริยะเพ็ญ	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๕. นายประเสริฐ นิมมานสมัย	รักษาราชการแทนท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
	หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๖. นายธนวัฒน์ ศรีดำรง	(แทน) เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๗. นายอธิวัฒน์ นาวิศิษฏ์กร	นายกเทศมนตรีเมืองหนองบัวลำภู	กรรมการ
๘. นายอุทัย เมืองคุณ	นายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณคูหา	กรรมการ
๙. นายไพบูลย์ แผงเมืองคุก	ประธานสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	กรรมการ
๑๐. นายบรรจบ ไชยคาน	ปลัดเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา	กรรมการ
๑๑. ส.ต.ท.ศราวุธ เชื้อไพบูลย์	ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด	กรรมการ
๑๒. นายณัฐวัฒน์ บุญค้ำมา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายสยาม ศิลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นางสาวอัจฉนา โทบุญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. นายสุพจน์ อางเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นายโกวิทศักดิ์ แก้วก่า	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗. นายมงคล พรหมพันธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๘. นางพุลทรัพย์ เป้าธรรม	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางวรรณเพ็ญ ฮ้อยปัด	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายบุญโฮม ปักเสติ	ประธานสภาเทศบาลตำบลโนนสัง
๒. นายพูนชัย มุงคูล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เริ่มประชุมเวลา	๐๙.๓๐ น.
ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ วันนี้ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ดิตราขการจึงได้มอบให้ นายพิสิทธิ์ชัย อภัยปิยกุล รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู มาเป็นประธานในการประชุมแทน
มติที่ประชุม	รับทราบ
ระเบียบวาระที่ ๒	เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
มติที่ประชุม	เห็นชอบรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

วาระที่ ๓.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการจากระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นชำนาญการ

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ เทศบาลตำบลจอมทอง อ.ศรีบุญเรือง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการจากระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นชำนาญการ จำนวน ๑ ราย ดังนี้

เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่นำเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจลอบ/ข้อพิจารณา
๑. ทต. จอมทอง อ.ศรีบุญเรือง	นายวิทยา นาคศรี นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๒๐,๗๗๐ บาท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๒๐,๗๗๐ บาท	คุณวุฒิ การศึกษា -รัฐศาสตร บัณฑิต	ผลงานที่ ๑ การจัดทำเทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของ เทศบาลตำบล จอมทอง ผลงานชิ้นที่ ๒ การจัดทำแผนการ ดำเนินงานประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาล ตำบลจอมทอง (สรุปรายละเอียด ผลงานตาม เอกสารแนบท้าย)	ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อ เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ (๑๕,๐๕๐) ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับวุฒิ การศึกษาปริญญาเอก ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาต้อง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผล งานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจาก คณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ๖. เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ	๑. มีคุณวุฒิการศึกษา ร.บ. ซึ่งเป็นคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง -นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๖๑ -จนถึงวันขอรับการ ประเมิน ๗ ก.พ.๖๗) รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๖ ปี - เดือน ๓. เงินเดือนปัจจุบัน ๒๐,๗๗๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ใน ระดับปฏิบัติการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจรรยาบรรณกรรมการ เมื่อวันที่ ๒๒ ก.พ. ๒๕๖๗ -คะแนนประเมินด้านที่ขอที่จะที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้รับร้อยละ ๙๐.๕๗ - คะแนนประเมินผลงาน คณะกรรมการคนที่ ๑ ได้ ๙๔ คณะกรรมการคนที่ ๒ ได้ ๙๔ คณะกรรมการคนที่ ๓ ได้ ๙๕ ๖. น.ทต.จอมทอง ที่ นก ๖๕๐๑.๑/๘๐ ถว. ๒๙ ก.พ. ๖๗

		<p>กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓ ข้อ ๒๓ และ ข้อ ๒๔ กรณีผู้บริหารเสนอร่างงบประมาณไม่ทันเวลา ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสอบข้อเท็จจริงเหตุที่เสนอไม่ทัน หากพบว่าเป็นความบกพร่องของผู้ใดให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี พร้อมทั้งเร่งรัดให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอร่างงบประมาณรายจ่ายประจำปีภายในเวลาที่เห็นว่าเหมาะสม เพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาให้แล้วเสร็จก่อนสิ้นปีงบประมาณ</p> <p>๒.๒ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแนะนำชักจูงข้ออมทางปฏิบัติในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยควรกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการและติดตามผลการปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓). การดำเนินการเมื่อประกาศใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้ว</p> <p>เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปีแล้วเพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และโปร่งใส ให้ดำเนินการดังนี้</p> <p>๓.๑ ให้นำเทศบัญญัติ ประกาศโดยเปิดเผย ณ สำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓.๒ การจัดหาพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และบริหารพัสดุภาครัฐ</p> <p>๔.) การรายงาน</p> <p>๔.๑ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดส่งสำเนาเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวน ๑ ชุด ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันสิ้นสุดการประกาศใช้โดยเปิดเผย เพื่อให้ประชาชนทราบ</p>
สรุปสาระสำคัญ	<p>๑.หลักการและเหตุผล</p> <p>๒.วัตถุประสงค์</p> <p>๓.เป้าหมาย</p> <p>๔.ระเบียบกฎหมาย</p>	<p>๑.หลักการและเหตุผล โดยเป็นการสมควรตรางบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จึงอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงตราเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลจอมทอง เพื่อให้บริหารงานของเทศบาลต่อไป</p> <p>๒.วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p> <p>๒. เพื่อกำหนดโครงการ/กิจกรรม ให้ตอบสนองนโยบายของรัฐบาล และประชาชนในพื้นที่</p> <p>๓. เป้าหมาย</p> <p>๑. เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๕๔,๗๐๐,๐๐๐ บาท</p> <p>๔.ระเบียบกฎหมาย</p> <p>๑. พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒. ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๓</p> <p>๓. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๕๑๔๗ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการปฏิบัติการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๔. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๕๓๖ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราค่าใช้จ่ายประกอบการพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปีที่เป็นลักษณะค่าใช้จ่ายวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค</p> <p>๕. หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว๙๐๗๖ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การเขียนรายละเอียดค่าใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

<p>ขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงาน โดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิดทฤษฎีระเบียบกฎหมาย มาใช้อย่างไร</p>	<p>เพื่อให้การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลจอมทอง เป็นไปตามระเบียบ หนังสือสั่งการ เรียบร้อยมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการ และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ จึงได้ดำเนินการจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัดเทศบาล แจ้งส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง จัดทำประมาณการรายรับ-รายจ่าย โดยใช้แผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นแนวทางในการจัดทำงบประมาณ และให้ถือปฏิบัติตามระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ตามหนังสือที่ นก ๖๕๐๑.๒/๔๕๙ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ๒. ส่วนราชการในสังกัดเทศบาลตำบลจอมทอง ได้มีหนังสือเสนอขอตั้งงบประมาณยังนายกเทศมนตรีฯ และแจ้งกลับยังงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัดเทศบาล รวบรวมให้จัดตั้งงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ และเสนอให้เจ้าหน้าที่งบประมาณวิเคราะห์กลั่นกรอง โดยมีรายละเอียดดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๒.๑ เฉพาะกองคลัง ให้ตรวจสอบรายรับจริงและประมาณการรับทุกหมวดรายรับเสนอเจ้าหน้าที่งบประมาณ เพื่อประมาณการรายรับ-รายจ่าย ๒.๒ การตั้งงบประมาณรายจ่ายสำหรับโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้จัดทำรายละเอียด โครงการ พร้อมประมาณการค่าใช้จ่ายตามแบบ งป.๑ งป.๒ งป.๓ ๒.๓ ให้ทุกส่วนราชการ ดำเนินการเขียนรายละเอียดคำชี้แจงการตั้งงบประมาณ ให้ถือปฏิบัติตามแนวทางการเขียนรายละเอียดคำชี้แจงในการตั้งงบประมาณในหมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุ (ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่ เข้าลักษณะหมวดรายจ่ายอื่น) และหมวดค่าครุภัณฑ์ ที่ดินและสิ่งก่อสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตาม หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว๙๐๗๖ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การเขียนรายละเอียดคำชี้แจงงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.๔ กรณีที่จัดซื้อครุภัณฑ์ให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๒.๔.๑ การตั้งงบประมาณรายจ่ายค่าครุภัณฑ์ให้อยู่ในวงเงินที่กำหนดในบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์ของสำนักงบประมาณ ๒.๔.๒ หากไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ๒.๔.๑ ได้ หรือเป็นครุภัณฑ์ที่ไม่มีกำหนดไว้ในบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์หรือเป็นครุภัณฑ์ที่มีกำหนดไว้ในบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์ แต่ไม่สามารถตั้งงบประมาณตามวงเงินที่กำหนดไว้ในบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์ หรือต้องการคุณสมบัตินอกเหนือบัญชีราคามาตรฐานครุภัณฑ์ให้ตั้งงบประมาณรายจ่ายค่าครุภัณฑ์ตามราคาในจังหวัดหรือท้องถิ่นนั้นๆ หรือราคาที่เคยจัดหาอย่างประหยัด โดยต้องชี้แจงเหตุผลให้ชัดเจนในคำชี้แจงประกอบงบประมาณ และเมื่องบประมาณอนุมัติแล้ว ก็ให้ดำเนินการจัดหาตามรายการที่ปรากฏในงบประมาณตามวิธีการพัสดุ รายละเอียดตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๘๐๘.๒/ว ๑๙๘๙ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง การตั้งงบประมาณ เพื่อการจัดซื้อครุภัณฑ์และรถยนต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒.๕ ส่วนราชการใดที่มีโครงการประเภทงานก่อสร้าง/ปรับปรุงสิ่งก่อสร้าง ให้ประสานกองช่างเพื่อจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายโครงการ (ปร.๔/ปร.๕) เพื่อประกอบการพิจารณาของสภาเทศบาลตำบลจอมทองและผู้ว่าราชการจังหวัด <p>ทั้งนี้ ให้จัดส่งงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักปลัดเทศบาล ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อจะได้รวบรวมเป็นข้อมูลการจัดทำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองงบประมาณ และเสนอคณะผู้บริหารต่อไป</p> <ol style="list-style-type: none"> ๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน และเจ้าหน้าที่งบประมาณ รวบรวมข้อมูลที่ได้รับแจ้งจาก
-----------------------------	--	---

		<p>ส่วนราชการในสังกัดเทศบาล ทำการพิจารณาตรวจสอบ วิเคราะห์ และแก้ไขงบประมาณในชั้นต้น แล้วจัดทำเป็นร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลจอมทองให้ความเห็นชอบ</p> <p>๔. นายกเทศมนตรีตำบลจอมทอง เสนอญัตติร่างเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อขอรับความเห็นชอบจากสภาเทศบาลตำบลจอมทอง</p> <p>๕. สภาเทศบาลตำบลจอมทองพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างงบประมาณรายจ่ายและสร้างงบประมาณรายจ่ายให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยนายอำเภอศรีบุญเรือง ปฏิบัติราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบในร่างงบประมาณรายจ่าย เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ และส่งให้ประธานสภาเทศบาลฯแจ้งนายกเทศมนตรีตำบลจอมทองลงนามใช้บังคับเป็นข้อบัญญัติ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>๖. การประกาศใช้และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลจอมทอง</p> <p>๖.๑ นายกเทศมนตรีตำบลจอมทอง ลงนามในประกาศเทศบาลตำบลจอมทอง เรื่อง ประกาศใช้เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลจอมทอง ณ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p>๖.๒ เผยแพร่เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลจอมทอง ในเว็บไซต์ของสำนักงานเทศบาลตำบลจอมทอง</p> <p>๗. การส่งเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลจอมทอง ดังนี้</p> <p>๗.๑ แจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภูผ่านนายอำเภอศรีบุญเรือง</p> <p>๗.๒ แจ้งสมาชิกสภาเทศบาลตำบลจอมทอง</p> <p>๗.๓ แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอศรีบุญเรืองเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกัน</p>
<p>ผลสำเร็จของงาน</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ</p> <p>๒.เชิงคุณภาพ</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณรายรับ จำนวน ๕๔,๗๐๐,๐๐๐ บาท - งบประมาณรายจ่าย จำนวน ๕๔,๗๐๐,๐๐๐ บาท <p>๒. เชิงคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรม/โครงการ ที่ตอบสนองนโยบายของผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล และประชาชนในพื้นที่ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง จัดทำเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า มีความโปร่งใส ตามระเบียบฯ
<p>การนำไปใช้ประโยชน์</p>	<p>ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใดอย่างไร</p> <p>๑.ต่อบุคคล</p> <p>๒.ต่อการพัฒนางาน</p> <p>๓.ต่อองค์กร</p>	<p>ประโยชน์ต่อบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นำกิจกรรมและโครงการที่มาจากแผนพัฒนาท้องถิ่นรวมถึงนำมาจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ยั่งยืน <p>ประโยชน์ต่อการพัฒนางาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ดำเนินการและมีขั้นตอนตามที่ระเบียบ หนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทยกำหนด จึงดำเนินไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องและเสร็จทันที่เวลากำหนด

		<p>ประโยชน์ต่อองค์กร</p> <p>-นำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ประกาศโดยเปิดเผยให้ประชาชนได้ทราบและให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ติดตามและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ นโยบาย อย่างเคร่งครัดในการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดกำกับดูแลและตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปโดยเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม</p>
<p>คามยุ่งยาก ในการ ดำเนินการ/ ปัญหา/ อุปสรรค</p>	<p>ระบุถึง สาเหตุของ ปัญหาว่า เกิดจาก สาเหตุใด มี ปัจจัยอะไร มาเกี่ยวข้อง บ้าง ที่ทำให้ การ ปฏิบัติงาน ไม่เป็นไป ตามที่ คาดหวังไว้</p>	<p>๑. การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ มีระเบียบ หนังสือสั่งการที่ชัดเจนและที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมาก ทำให้ผู้ปฏิบัติอาจขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบและหนังสือสั่งการ ส่งผลให้การจัดทำเทศบัญญัติเกิดข้อผิดพลาดได้</p> <p>๒. การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ต้องยึดการจัดทำตามระเบียบและหนังสือสั่งการโดยเคร่งครัด โดยยึดเอาข้อมูลหลักฐานต่างๆ เป็นสำคัญ อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจกันในการประสานงานได้ง่าย</p> <p>๓. การจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ของเทศบาลตำบลจอมทอง ต้องให้ความสำคัญในการจัดทำงบประมาณตามรูปแบบของระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) ซึ่งต้องทำความเข้าใจขั้นตอนและวิธีการใช้งานระบบอย่างละเอียด</p>

ชื่อผลงานที่ ๒ การจัดทำแผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลจอมทอง
ชื่อ-สกุล นายวิทยา นาคศรี ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
<p>ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ</p>	<p>ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีหรือระเบียบ กฎหมาย ระเบียบ ที่ใช้ในการดำเนินการ</p>	<p>แผนการดำเนินงาน เป็นเอกสารที่ต่อเนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงบประมาณประจำปี กล่าวคือ เป็นการนำแผนงาน/โครงการที่กำหนดไว้แล้วในแผนพัฒนาท้องถิ่นมาพิจารณาดำเนินการสำหรับปีนั้น ๆ โดยจะมีรายละเอียดและลักษณะเจาะจงของโครงการ/กิจกรรมที่จะนำไปบรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที เมื่อได้รับงบประมาณของปีนั้น นอกจากนี้ แผนงาน/โครงการที่บรรจุใน ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและสามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที</p> <p>แผนงาน/โครงการที่บรรจุในแผนการดำเนินงานควรมีสภาพความพร้อม ๓ ประการ คือ</p> <p>ประการที่ ๑ มีความแน่นอนของกิจกรรม ที่จะดำเนินการ โดนการศึกษาความเป็นไปได้ของแผนงาน/โครงการ หรือพิจารณาผลประโยชน์ที่จะได้รับจากแผนงาน/โครงการ</p> <p>ประการที่ ๒ มีความเรียบร้อยในด้านรูปแบบและรายการทางเทคนิค</p> <p>ประการที่ ๓ มีรายละเอียดในด้านค่าใช้จ่ายของแผนงาน/โครงการ</p> <p>วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนการดำเนินงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการพัฒนา และกิจกรรมการพัฒนาที่ดำเนินการจริงทั้งหมด ในพื้นที่ของจังหวัดปทุมธานี ๒. เพื่อแสดงเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความ ต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ๓. เพื่อมีแผนงานในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของโครงการ มีการประสานและบูรณาการการทำงานกับหน่วยงานและจำแนกรายละเอียดต่าง ๆ ของแผนงาน/โครงการ ๔. เพื่อแสดงความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระหว่างแผนพัฒนาท้องถิ่นและการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๕. เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ควบคุมการดำเนินงาน ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ๖. เพื่อความสะดวกในการติดตามและประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
<p>สรุปสาระสำคัญ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑.หลักการและเหตุผล ๒.วัตถุประสงค์ ๓.เป้าหมาย ๔.ระเบียบกฎหมาย 	<p>๑.หลักการและเหตุผล</p> <p>ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๑) ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนการดำเนินงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงถึงรายละเอียดแผนงาน/โครงการ และกิจกรรม ที่ดำเนินการจริงทั้งหมดในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลจอมทอง จึงได้จัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งจะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ประสานงาน และติดตามประเมินผลการพัฒนาของเทศบาลตำบลจอมทอง ให้มีแนวทางและความชัดเจน ในการดำเนินงาน ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ลดปัญหาความยุ่งยากซับซ้อน และทำให้เกิดความสะดวกในการติดตามและประเมินผลต่อไป</p>

		<p>๒.วัตถุประสงค์</p> <p>๑. เพื่อให้ทราบโครงการ/กิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในพื้นที่เทศบาลตำบลจอมทอง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การประสานงาน และการติดตามประเมินผล การพัฒนาของเทศบาลตำบลจอมทอง เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๓. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคน ให้ได้รับโอกาสในการศึกษา การบริการทางสังคม การประกอบอาชีพ การพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ อย่างถ่วงหน้าและเท่าเทียมกัน</p> <p>๔. เพื่อส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการระหว่างองค์กรของรัฐ องค์กรเอกชน และภาคประชาชนในพื้นที่</p> <p>๓.เป้าหมาย</p> <p>-โครงการการ/กิจกรรมที่เป็นบริการสาธารณะ</p> <p>๔.ระเบียบกฎหมาย</p> <p>๑.ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑</p> <p>๒.เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลจอมทอง</p>
<p>ขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงาน โดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมาย มาใช้อย่างไร</p>	<p>ขั้นตอนที่ ๑ การเก็บรวบรวมข้อมูล</p> <p>คณะกรรมการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น เก็บรวบรวมข้อมูลโครงการ/กิจกรรมที่จะมีการดำเนินการจริงในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะมีทั้งโครงการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งนั้นเอง และโครงการ/กิจกรรมที่หน่วยงานอื่นจะเข้ามาดำเนินการในพื้นที่ โดยข้อมูลดังกล่าวอาจตรวจสอบได้จากหน่วยงานในพื้นที่ และตรวจสอบจากแผนปฏิบัติการพัฒนาจังหวัด/อำเภอ หรือกิ่งอำเภอแบบบูรณาการ</p> <p>ขั้นตอนที่ ๒ การจัดทำร่างแผนการดำเนินงาน</p> <p>คณะกรรมการสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น จัดทำร่างแผนการดำเนินงาน โดยพิจารณาจัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาของท้องถิ่นกำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเค้าโครงแผนการดำเนินงาน ๒ ส่วน คือ หนังสือกระทรวงมหาดไทย ส่วนที่ ๑ ส่วนที่ ๑ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๗๓๔๔ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>ส่วนที่ ๑ บทนำ</p> <p>ส่วนที่ ๒ บัญชีโครงการ/กิจกรรม</p> <p>ขั้นตอนที่ ๓ การประกาศแผนการดำเนินงาน</p> <p>คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นนำร่างแผนการดำเนินงานเสนอผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อประกาศใช้ การประกาศแผนการดำเนินงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำประกาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง แผนการดำเนินงานประจำปี เพื่อปิดประกาศโดยเปิดเผยให้สาธารณชนได้ทราบและสามารถตรวจสอบได้</p>

ผลสำเร็จของงาน	<p>๑.เชิงปริมาณ</p> <p>๒.เชิงคุณภาพ</p>	<p>๑. เชิงปริมาณ</p> <p>-แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ เล่ม มีจำนวนโครงการที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมทั้งสิ้น ๖๒ โครงการ รวมงบประมาณทั้งสิ้น ๘,๗๕๗,๐๓๐ บาท</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ</p> <p>-แผนการดำเนินงาน เป็นการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ซึ่งต้องอาศัยระบบบริหารจัดการและกลไกที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานแผนงานและแผนเงินของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติอย่างมีระบบและเป็นเอกภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนา ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกัน มีการประสานแผนระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การปฏิบัติตามแผนพัฒนาจะเกิดความชัดเจนต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดทำคำของบประมาณ การรวบรวมวิเคราะห์ และการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลต่อไป</p>
การนำไปใช้ประโยชน์	<p>ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด อย่างไร</p> <p>๑.ต่อบุคคล</p> <p>๒.ต่อการพัฒนางาน</p> <p>๓.ต่อองค์กร</p>	<p>ประโยชน์ต่อบุคคล</p> <p>๑.ทำให้ประชาชนให้ทราบถึงรายละเอียดของแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมที่จะดำเนินการจริงทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อติดตามการดำเนินโครงการของเทศบาล</p> <p>๒.ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับโอกาสและการบริการทางสังคมอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน</p> <p>ประโยชน์ต่อการพัฒนางาน</p> <p>๑.เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของโครงการ มีการประสานและบูรณาการทำงานกับหน่วยงานและจำแนกรายละเอียดต่างๆ ของแผนงาน/โครงการในแผนการดำเนินงาน</p> <p>ประโยชน์ต่อองค์กร</p> <p>๑. ทำให้เทศบาลตำบลจอมทอง มีแนวทางในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๒.ทำให้ทราบถึงรายละเอียดของแผนงาน/โครงการ และกิจกรรมที่จะดำเนินการจริงทั้งหมดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๓. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหาร ในการควบคุมการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจอมทองให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p>
คามยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	<p>ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้</p>	<p>การจัดทำแผนการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจอมทอง มีความยุ่งยากในการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>-โครงการ/กิจกรรมในแผนพัฒนาท้องถิ่นที่นำไปจัดทำเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลตำบลจอมทองยังไม่ครอบคลุมปัญหาด้านต่างๆ เนื่องจากประชาชนให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ไฟฟ้า ประปา ถนน และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร เป็นต้น ซึ่งการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นนั้น ต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา</p> <p>ในอนาคต สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอกรอบยุทธศาสตร์จังหวัด และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นด้วย</p>

- ความล่าช้าในการรวบรวมโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และรัฐวิสาหกิจ ทำให้การบรรจุโครงการเข้าแผนการดำเนินงานขาดความสมบูรณ์ของโครงการที่จะแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนของประชาชน
- การประชุมพิจารณาร่างแผนการดำเนินงานของคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้รับการแต่งตั้ง ไม่มีค่าเบี้ยประชุมซึ่งคณะกรรมการต้องเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อส่วนรวม
- จำนวนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา มีหลายโครงการ/กิจกรรม ที่ไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยปัญหาที่มาจาก งบประมาณ สถานที่ สิ่งแวดล้อม เป็นต้น หรือไม่ก็เกิดการล่าช้าในการดำเนินการ ส่งผลทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้ และจะเป็นผลต่อเนื่องไปถึงการติดตามประเมินผลแผน
- ข้อจำกัดของงบประมาณ เนื่องจากการนำเสนอโครงการ/ กิจกรรมของประชาชน มีเป็นจำนวนมาก ซึ่งประชาชนย่อมคาดหวังว่าเทศบาลตำบลจอมทองจะสามารถแก้ไขปัญหาได้ แต่ความเป็นจริงงบประมาณของเทศบาลตำบลจอมทอง มีค่อนข้างจำกัด จำเป็นจะต้องจัดลำดับความสำคัญ และคำนึงถึงสถานะทางการคลังเป็นสำคัญ

๔. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นชำนาญการได้ และผ่านการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่จะแต่งตั้งและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน โดยได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบผลงานแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารเทศบาลว่าง

๑. ข้อเท็จจริง เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๒ แห่ง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ดังนี้

ที่	เทศบาล	ตำแหน่ง	ว่างตั้งแต่วันที่	วิธีการสรรหา	ภาวะค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคล	น. รายงาน ก.ท.จ.
๑	ทม.หนองบัวลำภู อ.เมือง	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๒ เม.ย. ๖๗	รับโอน	๓๕.๔๓%	ที่ นก ๕๒๐๒๘/๘๔๗๘ ลว. ๓ เม.ย. ๖๗
๒.	ทต.บุญหัน	๑. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑ มี.ค. ๖๗	รับโอน	๓๔.๙๕%	ที่ นก ๗๕๘.๐๑/๘๒ ลว. ๑๒ มี.ค. ๖๗

๒. ชื่อระเบียบ/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” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขาธิการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

ฯลฯ

๒.๒ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔ ลงวันที่

๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยข้อ ๑๒ (๒) ของประกาศดังกล่าวกำหนดว่า กรณีคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารแล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหา หรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีรับทั้งบัญชีแล้ว หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา แต่ต้องคัดกรองส่วนท้องถิ่นยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ สายงาน และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ จนกว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง รายงานพนักงานจ้างพ้นจากราชการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๒ แห่ง รายงานพนักงานจ้าง จำนวน ๓ ราย พ้นจากราชการดังนี้

ลำดับที่	เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เหตุที่พ้นจากราชการ
๑	ทม.หนองบัวลำภู อ.เมือง	๑.นายสมคิด แก้วเนตร	คณงาน (พนง.จ้างทั่วไป)	อายุครบ ๖๐ ปี เมื่อวันที่ ๑๗ เม.ย. ๒๕๖๗
		๒.นายรณฤทธิ์ เพ็ญสวัสดิ์	ผช.จพง.พัสดุ (พนง.จ้างภารกิจ)	อายุครบ ๖๐ ปี เมื่อวันที่ ๒๐ เม.ย. ๒๕๖๗
๒	ทต.โนนสัง อ.โนนสัง	๑.นายสุธินันท์ สิทธิเสนา	ภารโรง (พนง.จ้างภารกิจ)	อายุครบ ๖๐ ปี เมื่อวันที่ ๑๓ เม.ย. ๒๕๖๗

๒. ระเบียบกฎหมาย

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

(๑) ตาย

(๒) พ้นจากราชการตามระเบียบว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๒) ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๔ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกิน ๖๐ ปี เว้นแต่พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ อายุไม่เกิน ๗๐ ปี

ฯลฯ

ข้อ ๕๔ สัญญาจ้างสิ้นสุดเมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรฐานทั่วไป

(๓) พนักงานจ้างตาย

ฯลฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม

รับทราบ

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง รายงานพนักงานเทศบาลพันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๑ แห่ง รายงานการพันทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับ ที่	เทศบาล	ชื่อ -สกุล	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	วันบรรจุ แต่งตั้ง	คะแนนประเมิน (๑๐๐ คะแนน)		วันพัน ทดลอง ปฏิบัติ ราชการ
					ครั้งที่ ๑	ครั้งที่ ๒	
๑	ทต.สุวรรณคูหา อ.สุวรรณคูหา	น.ส.เกสร บุญวิจิตร	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน ๗๐-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๒ ต.ค. ๖๖	๘๗.๓๑	๘๓.๖๔	๒ เม.ย ๖๗

ระเบียบกฎหมาย

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

ข้อ ๑๒๔ ผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ
พนักงานเทศบาล โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๙ เดือน และการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ต้องดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินไม่ควรให้รับราชการต่อไปก็สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้
โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ฯลฯ

ข้อ ๑๓๔ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับรายงานตามข้อ ๑๓๓ (๑) แล้วให้ประกาศว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการนั้นเป็นผู้ผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และรายงานตามแบบรายงานไปยัง ก.ท.จ.ภายในห้า
วันทำการนับแต่วันประกาศ

ข้อ ๑๓๖ การนับทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเดือนตามประกาศนี้ ให้นับวันที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการไม่ได้มาปฏิบัติงานรวมเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย และให้นับวันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการวันแรกเป็นวัน
เริ่มต้น และนับวันก่อนหน้าจะถึงวันที่ตรงกับวันเริ่มต้นนั้นของเดือนสุดท้ายแห่งระยะเวลาเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาถ้าไม่มีวัน
ตรงกันในเดือนสุดท้าย ให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนนั้นเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลา

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้ว เทศบาลได้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงาน
เทศบาลรายดังกล่าวแล้วไม่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดและมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับ
แต่งตั้งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

วาระที่ ๕.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล

๑. ข้อเท็จจริง

๑.๑ เทศบาล จำนวน ๒ แห่ง ขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัด จำนวน ๒ ราย ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่โอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง	เหตุผล ของผู้โอน	หนังสือที่ อบท.เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.น.ภ.
๑. ทต.โนนสะอาด อ.ศรีบุญเรือง	นายสมพงษ์ กว้างขวาง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑ ทต.จอมทอง อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๖,๕๘๐ บาท	นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑ ทต.โนนสะอาด อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๖,๕๘๐ บาท	- ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - น.ทต.จอมทอง ที่ นภ ๖๕๐๑.๑/๙๖ ถว. ๘ มี.ค. ๖๗ ยินดีให้โอน - น.ทต.โนนสะอาด ที่ นภ ๗๑๐๑.๑๗/๑๗๓ ถว. ๑๓ มี.ค. ๖๗ ยินดีรับโอน - หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ ระหว่างการค้าเงินการทางวินัย - กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑๗ มี.ย.๖๗ - คชจ.ด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทต.โนนสะอาด คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๐ (ภาวะ ค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี)	- เพื่อดูแลบิดา มารดาและหา ประสบการณ์ในการ ทำงาน - อนุมัติโอนผู้โอน บ้านเลขที่ ๒๐๒ ม. ๑๒ ต.โนนสะอาด อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู - สถานภาพ สมรส	- น.ทต.โนนสะอาด ที่ นภ ๗๑๐๑.๑๗/๑๐๘๗ ถว. ๒๑ มี.ค. ๖๗ - น.ทต.จอมทอง ที่ นภ ๖๕๐๑.๑/๑๒๓ ถว. ๒ เม.ย. ๖๗

<p>๒. ทต. โนนสูงเป็ลื่อย อ.ศรีบุญเรือง</p>	<p>นายสุริยัน คงผดุง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๒ ทต. โนนสูงเป็ลื่อย อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๕,๒๒๐ บาท</p>	<p>หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๒ ทต.หนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๕,๒๒๐ บาท</p>	<p>-ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ว่างเนื่องจากมีการปลดลือก) - น.ทต. โนนสูงเป็ลื่อย ที่ นก ๖๔๐๑/๒๓๙ ลว. ๒๓ ก.พ. ๖๗ ยินดี ให้ออ - น.ทต.หนองบัวลำภู ที่ นก ๕๒๐๒๙/๕๓๔๐ ลว. ๔ มี.ค. ๖๗ ยินดี รับออ - หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ ระหว่างการค้าเงินกรมทางวินัย - กำหนดวันให้ออ-รับออ ๑ พ.ค. ๖๗ - คชจ. ด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทต. หนองบัวลำภู คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๓ (ภาระค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี)</p>	<p>- เพื่อดูแลครอบครัว และหาประสบการณ์ ในการทำงาน - ภูมิลำเนาผู้ขอออ บ้านเลขที่ ๒๕ ม.๙ ต. นามะเพ็ง อ.เมืองหนองบัวลำภู จ. หนองบัวลำภู - สถานภาพ สมรส</p>	<p>- น.ทต. โนนสูงเป็ลื่อย ที่ นก ๖๔๐๗/๓๓๓ ลว. ๑๒ มี.ค. ๖๗ - น.ทต.หนองบัวลำภู ที่ นก ๕๒๐๒๙/๕๓๔๐ ลว. ๔ มี.ค. ๖๗</p>
--	---	--	---	---	---

๑.๒ เทศบาล จำนวน ๒ แห่ง ขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล นอกเขตพื้นที่จังหวัด จำนวน ๒ ราย ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่โอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง	เหตุผล ของผู้ขอโอน	หนังสือที่ อปท.เสนอถึง ประธาน ก.ท.จ.นภ.
๑. ทม.หนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู	นางอุษากกร สีดาบุตร ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๑-๒-๐๘๒๑๐๗-๐๐๑ ทม. อ่างทอง อ.เมืองอ่างทอง จ.อ่างทอง อัตราเงินเดือน ๔๒,๖๒๐ บาท	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๘๒๑๐๗-๐๐๑ ทม. หนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๔๒,๖๒๐ บาท	-ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ว่างเนื่องจากคนเดิมโอนย้ายไป ตำแหน่งที่ปลดล๊อค) - น.ทม.อ่างทอง ที่ อท ๕๒๐๐๑/๕๘๑ ถว. ๒ เม.ย. ๖๗ ยินดีให้โอน - น.ทม.หนองบัวลำภู ที่ นภ ๕๒๐๒๘/๕๔๓๕ ถว. ๓ เม.ย. ๖๗ ยินดี รับโอน - หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ ระหว่างการค้าเนิมนการทางวินัย - กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑ พ.ค. ๖๗ - คชจ.ดำเนินการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทม. หนองบัวลำภู คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๓ (ภาระค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี)	- เพื่อหาประสบการณ์ ในการทำงาน - ภูมิลำเนาผู้ขอโอน บ้านเลขที่ ๒๕๘/๒ ม.๒ ต.นาดี อ.เมือง อุดรธานี จ.อุดรธานี -สถานภาพ สมรส	-น.ทม.หนองบัวลำภู ที่ นภ ๕๒๐๒๘/๕๔๓๖ ถว. ๓ เม.ย. ๖๗
๒. ทต.เก่ากอลอย อ.นาแก	นายฤทธิพิศ บุตรโพธิ์ รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๐๑๑๐๑๐๑-๐๐๒ ทต.เก่ากอลอย อ.นาแก อ.นาแกกลาง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๔๕,๗๔๐ บาท	รองปลัดเทศบาล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๒-๐๐๑๑๐๑-๐๐๒ ทต.หนองไข่น้ำ อ.เมืองนครราชสีมา จ.นครราชสีมา อัตราเงินเดือน ๔๕,๗๔๐ บาท	-ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ว่างนี้เนื่องจากการ ปลดล๊อค) - น.ทต.เก่ากอลอย ที่ นภ ๗๔๑๐๑/๐๘๘ ถว. ๓ เม.ย. ๖๗ ยินดี ให้โอน - น.ทต.หนองไข่น้ำ ที่ นม ๕๒๕๖๑/๒๘๗ ถว. ๒ เม.ย. ๖๗ ยินดี รับโอน	- เพื่อหาประสบการณ์ ในการทำงาน - ภูมิลำเนาผู้ขอโอน บ้านเลขที่ ๓๔๓ ม.๒ ต.หนองไข่น้ำ อ.เมือง อุดรธานี จ.อุดรธานี -สถานภาพ สมรส	-น.ทต.เก่ากอลอย ที่ นภ ๗๔๑๐๑/๐๘๓ ถว. ๔ เม.ย. ๖๗

		<p>- หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ระหว่างการค้าเงินบาททางวินัย</p> <p>- กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑๖ พ.ค.๖๗</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 ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งเดียวกัน

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งใหม่ในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในเทศบาล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกันโดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนและมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๕๕ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๕๒(๒) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างและประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ได้ตกลงยินยอมโอนและรับโอนนั้นแล้ว และได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีหรือคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อยกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ถว.

๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒๒ วรรคสอง ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของเทศบาล ตลอดจนการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว แต่ยังไม่ครบสองปี ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลอาจพิจารณาให้โอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นภายในกลุ่มภาค/เขต ที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ด้วยการโอนและรับโอนได้เป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้ เหตุผลความจำเป็นอาจเป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ฯลฯ

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

ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกระดับ ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลได้มีหนังสือรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. แล้ว และประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นหรือข้าราชการประจำที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีคัดเลือกการสรรหาตามความประสงค์โดยวิธีใดวิธีหนึ่งเมื่อมีการรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

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

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

๑. กรณีตำแหน่งบริหารที่ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่รายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและยังไม่มีผู้ใดไปแต่งตั้งกล่าวสามารถดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอนจากข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นประเภท ระดับและวุฒิภาวะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยการโอนและการรับโอนให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกันเพื่อกำหนดวันโอนและรับโอน และเสนอ ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต. จังหวัด จังหวัดแล้วแต่กรณีพิจารณา

ฯลฯ

๒.๕ บ.สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๒๐ ลว. ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดแบบคำร้องและแบบประเมินเพื่อขยายข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น
๒.๖ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการโอนและการย้ายตำแหน่ง

ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๑	การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท สายงาน ตำแหน่งเดียวกับแต่ละระดับ(ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โอนได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอน และรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๖(๕)/ข้อ ๒๖(๕)
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 ที่เกี่ยวข้องกันแต่ละระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียน และบัตรชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๖(๕)/ข้อ ๒๖ (๕) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 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 พนักงานส่วนท้องถิ่นระดับเดียวกันในตำแหน่งประเภทเดียวกัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ โอน(ย้าย)ระดับเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญการ หรือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันและเป็นตำแหน่งระดับเดียวกันตามแผนอัตรากำลังสำรับ คือกำหนดให้ ตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.ง./ชำนาญงาน (ช.ง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งไม่ระดับปฏิบัติการ (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
		นายช่างโยธาอาวุโสย้ายสับเปลี่ยนไปดำรง ตำแหน่งนายช่างผังเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	โอน/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินวิเคราะห์ที่ต่างงาน ปริมาณงาน และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป และประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งในระดดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๘-๒๑

<p>๕</p>	<p>การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นสืบเปลี่ยนกันในด้านหนึ่ง ประเภทสายงานเดียวกัน แต่ลดระดับ</p>	<p>นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอน/ย้ายสืบเปลี่ยนกับ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p>	<p>โอน/ย้ายได้ เนื่องจากกำหนดให้ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง./)ชำนาญงาน (ชง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปท./)ชำนาญการ (ชก.)</p>	<p>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.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๓.๕/ว.๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ตำแหน่ง (ฉบับแก้ไข)</p>
<p>๖</p>	<p>การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันและลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)</p>	<p>นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจเนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันจึงต้องมาดำรง ตำแหน่งระดับเริ่มต้น</p>	<p>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</p>
<p>๗</p>	<p>การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท ระดับเดียวกันแต่ต่างสายงานและไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน</p>	<p>นักวิชาการคลังชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งเดียวกัน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน หากมีความประสงค์โอน ต้องมาดำรง ตำแหน่งระดับเริ่มต้นเท่านั้น</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้</p>
<p>๘</p>	<p>การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ประเภท ต่างสายงาน และลดระดับ</p>	<p>นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้ายได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ ข้อ ๒๖ (๔) และ ประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑</p>
<p>๙</p>	<p>การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท แต่เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน</p>	<p>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้ายได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>

ทั้งนี้ การโอน และการย้าย กรณีดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ต้องมามีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับกรย้ายข้าราชการและ พนักงานส่วนท้องถิ่น

สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เมื่อโอน หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ต่อมาภายหลังจะเลื่อนระดับเพื่อดำรงตำแหน่งเดิมอีกครั้งจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทตำแหน่งในวงเล็บที่ดูสูงขึ้นด้วย ๒๗ น.ส.นง.ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘ ลว. ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งกรณีการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่บรรจุใหม่ สรุปได้ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบกำหนดเหตุผลความจำเป็นในการขอโอนของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ โดยให้ ก.จ.ก. และ ก.อบต.จ. พิจารณาภายในเงื่อนไข ดังนี้

๑. เกิดการขัดแย้งหรือความคับข้องใจในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับปฏิบัติงาน หรือผู้นำชุมชนในพื้นที่ จนเป็นเหตุไม่สามารที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจเป็นเหตุหรือทำให้การปฏิบัติราชการนั้นขาดประสิทธิภาพ หรือเป็นการก่อให้เกิดความเสียหายรุนแรงมากขึ้น

๒. ภาระทางด้านครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรง หรือทุพพลภาพ

ทั้งนี้ การโอนกรณีดังกล่าว ให้โอนได้เฉพาะในกลุ่มภาค/เขต ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเท่านั้นไม่สามารถโอนข้ามเขต ถึงแม้จะอยู่ในกลุ่มภาคเดียวกัน

๒.๘ น.ส.นง. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๒ ลว. ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ทวีการโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง สรุปได้ว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติรับทราบผลการพิจารณาของ อ.ก.อบต.โคราชสร้าง ที่ตอบข้อหารือเกี่ยวกับการพิจารณาการโอนพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ฯ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ภายใต้งานร่าง “ภาระทางด้านครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ” คำนิยามของคำว่า บุคคลในครอบครัว” หมายถึง ผู้สืบสันดาน คู่สมรส คู่สมรสเดิม ผู้ที่อยู่กินหรือเคยอยู่กินฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส บุตรบุญธรรม รวมทั้งบุคคลใดๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยและอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ รายดังกล่าว หน่วยงานต้นสังกัดยินดีให้โอน หน่วยงานที่รับโอนยินดีรับโอน เป็นตำแหน่งว่าง ในแผนอัตรากำลึง ๓ ปี ต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น/ข้าราชการประจำตั้งเป็นพนักงานเทศบาล

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง ขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น/ข้าราชการประจำตั้งเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย ดังนี้

	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่โอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสารที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลความจำเป็นในการรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่น	หนังสือที่ อปท.เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.นภ.
๑. ทต. นากลาง อ. นากลาง	นายสืบพงศ์ ชนะพาล เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๒๘๓ สังกัดเรือนจำกลางอุบลราชธานี กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม อัตราเงินเดือน ๑๒,๑๐๐บาท	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๕-๕๓๐๖-๐๐๒ ทต. นากลาง อ. นากลาง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๑๑,๙๖๐ บาท	<ul style="list-style-type: none"> - น.กรมราชทัณฑ์ ที่ ยธ ๐๗๐๗.๖/๗๗๒ ถว. ๑๑ มี.ค.๖๗ ยินดีให้โอน - น.ทต. นากลาง ที่ นภ ๖๓๐๘/๒๑๖๖ ถว. ๑๕ มี.ค. ๖๗ ยินดีรับโอน - เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี - เหตุผลเพื่อกลับภูมิลำเนา เลี้ยงดูบุตร และเพิ่ม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน - ภูมิลำเนาผู้ขอโอน บ้านเลขที่ ๒๒๐ ม.๓ ต. นากลาง อ. นากลาง จ.หนองบัวลำภู - สถานภาพ สมรส - มีคุณวุฒิ ปวส. ไฟฟ้ากำลัง ซึ่งตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน - ประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับจากการรับโอน เนื่องจากเทศบาลขาดแคลนผู้ปฏิบัติงานในด้านนี้ จึงจำเป็นต้องรับโอน (ย้าย) ข้าราชการอื่นมาดำรง ตำแหน่งเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด - วันกำหนดรับโอน ๑๐ มี.ย. ๒๕๖๗ - คชจ. ด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทต. นากลาง คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๐ (ภาวะ ค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี) 	ก.ท.จ.นภ. น.ทต. นากลาง ที่ นภ ๖๓๐๘/๕๗๐ ถว. ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๗

<p>๒. ทต.หนองเรือ อ.โนนสัง</p>	<p>นางสาวกัญชิตา แสนเมืองชิน เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๓๘๕๖๑ โรงพยาบาลโนนสัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู กระทรวงสาธารณสุข อัตราเงินเดือน ๑๔,๒๙๐ บาท</p>	<p>เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๕๖๐๑๑-๐๐๑ ทต.หนองเรือ อ.โนนสัง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๑๔,๐๓๐ บาท</p>	<p>- น.สน.ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สช ๐๒๐๘.๐๖/๕๘๘๔ ถว. ๒๗ ก.พ. ๖๗ ยินดีให้โอน - น.ทต.หนองเรือ ที่ นภ ๗๖๑๐๑/๑๐๖๙ ถว. ๒๒ ก.ย. ๖๖ ยินดีรับโอน - เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - เหตุผลเพื่อหาประสบการณ์ในการทำงาน - ภูมิลำเนาผู้ขอโอน บ้านเลขที่ ๖ ม.๗ ต.หนองเรือ อ.โนนสัง จ.หนองบัวลำภู - ประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับจากการรับโอน เนื่องจากเทศบาลไม่มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในด้าน งานนี้ จึงจำเป็นต้องรับโอน (ย้าย) ข้าราชการอื่นมา ดำรงตำแหน่งเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด - วันกำหนดรับโอน ๑ พ.ค. ๒๕๖๗ - คชจ.ด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทต.หนองเรือ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๖ (ภาระ ค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)</p>	<p>น.ทต.หนองเรือ ที่ นภ ๗๖๑๐๑/๒๓๗ ถว. ๒๑ มี.ค. ๒๕๖๗</p>
<p>๓. ทต.บ้านโคก อ.สุวรรณคูหา</p>	<p>นายวิระยุทธ กิ่งพา เจ้าพนักงานเภสัชกรรมชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๑๕๒๐๑๘ โรงพยาบาลสุวรรณคูหา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู กระทรวงสาธารณสุข อัตราเงินเดือน ๓๑,๗๙๐ บาท</p>	<p>เจ้าพนักงานสุขภาพชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๘-๕๖๐๔-๐๐๑ ทต.บ้านโคก อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๑,๗๖๐ บาท</p>	<p>- น.สน.ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สช ๐๒๐๘.๐๖/๙๒๗๐ ถว. ๒๗ มี.ค. ๖๗ ยินดีให้โอน - น.ทต.บ้านโคก ที่ นภ ๖๗๐๑/๓๖ ถว. ๓๐ ม.ค.๖๗ ยินดีรับโอน - เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - เหตุผลเพื่อดูแลติดตามการค้า - ภูมิลำเนาผู้ขอโอน บ้านเลขที่ ๑๒๔ ม.๔ ต.บ้านโคก อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู - สถานภาพ โสด - มีคุณวุฒิ สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต ซึ่งตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานสุขภาพ</p>	<p>น.ทต.บ้านโคก ที่ นภ ๖๗๐๑/๑๓๑ ถว. ๕ เม.ย. ๒๕๖๗</p>

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกมาตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

- (ก) การรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ ๑๐ (๒) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกนั้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขข้อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด
- (ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร
- (ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกันโดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นำยกเทศมณฑลหรือองค์การรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการหรือว่าเวลาของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๗๔ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๗๒ (๒) (ค) กระทำได้โดยนายยกเทศมนตรีที่ละรับโอนและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ให้เทศบาลเสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) โดยใช้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญของ ผู้ที่จะรับโอน และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นำยกเทศมณฑลหรือองค์การรับโอน สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับใด และให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้กำหนด

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ถว.

๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒๒ วรรคสอง ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างไรและเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของเทศบาล ตลอดถึงการปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว แต่ยังไม่ครบสองปี ให้นำยกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลอาจพิจารณาให้โอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกลุ่มภาค/เขต ที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุและรับโอนได้เป็นการ เฉพาะราย ทั้งนี้ เหตุผลความจำเป็นอย่างไรให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๒.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหวังหงายเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกระดับ ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อนหกสิบวันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

กรณีเทศบาลได้ประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การคัดเลือกที่รับโอน การรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการ ตามความประสงค์ และต้องเสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งในตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้ตำแหน่งว่าง เมื่อครบ

		นายช่างโยธาอาวุโสย้ายสับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งนายช่างฝั่งเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) สับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	โอน/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินวิเคราะห์ที่ดำเนินงาน ปริมาณงาน และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๘-๒๑
๕	การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นสับเปลี่ยนกันเป็นตำแหน่ง ประเภทสายงานเดียวกัน แต่ลดระดับ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอน/ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากกำหนดตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.ง./ชำนาญงาน (ขง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก./ชำนาญการ (ขก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๓)/ข้อ ๒๕(๓)/ข้อ ๒๖ (๓) ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. คำว่าที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
๖	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันและลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจเนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันจึงต้องมาดำรงตำแหน่ง ระดับเริ่มต้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกันแต่ต่างสายงานและไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการคลังชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งเดียวกัน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน ต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้นเท่านั้น	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 เจ้าหน้าที่สดปฏิบัติงาน	โอน (ย้าย)/ย้าย ได้ ตามหลักการกำหนด	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
		นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่สดชำนาญงาน	โอน (ย้าย)/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากเป็นการโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรงตำแหน่งซึ่งมีใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันซึ่งต้องมีระยะเวลาขั้นต้นในการปฏิบัติงานครบถ้วน ถึงจะโอน (ย้าย)/ย้าย ได้หากมีความประสงค์สามารถโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานเท่านั้น	

หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รับรายงานคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหา ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ สายงาน และมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยยกย้าย การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกันมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ จนกว่าคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะมิได้เห็นชอบให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ฯลฯ

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วกรณีการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นทั้ง ๓ ราย หน่วยงานต้นสังกัดยินดีให้โอน หน่วยงานที่รับโอนยินดีรับโอน เป็นต้นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทวงวินัย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๔.๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบการโอนพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น จำนวน ๑ ราย ดังนี้

เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่โอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสารที่เกี่ยวข้อง	เหตุผล ของผู้ขอโอน	หนังสือที่ อุปท. เสนอลี้ประธาน ก.ท.จ.น.ภ.
๑. ทต.โนนสะอาด อ.ศรีบุญเรือง	นายฉันทนะ ท่องเซติ นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑๓๓๑๐๕-๐๐๑ ทต.โนนสะอาด อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู	นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๕๔-๑-๐๑๓๓๑๐๕-๐๐๔ อบจ.เลย จ.เลย อัตรากำลังเดือน ๑๖,๖๐๐ บาท	- น.พต.โนนสะอาด ที่ นภ ๗๑๑๐๑.๑๗ /๕๓ ลว. ๒๕ ม.ค. ๒๕๖๗ ยินดีให้โอน - น.อบจ.เลย ที่ ลย ๕๑๐๒๙/๒๙๐๘ ลว. ๒๘ ธ.ค. ๒๕๖๖ ยินดีรับโอน - เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย	- เพื่อดูแลบิดามารดา และ หาประสบการณ์ - ญาติเฝ้าไข้ผู้ขอโอน บ้านเลขที่ ๒๐๗ ม.๑ ต.วังทอง อ.นาแก จ. หนองบัวลำภู	น.พต.โนนสะอาด ที่ นภ ๗๑๑๐๑.๑๗/๑๕๕ ลว. ๒๘ ก.พ. ๖๗
	อัตรากำลังเดือน ๑๖,๖๐๐ บาท		ดังกกล่าวไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย	- สถานภาพ โสด - บรรจุแต่งตั้งเมื่อวันที่ ๒ พ.ค.๒๕๖๕ (ครบ ๒ ปี วันที่ ๒ พ.ค.๒๕๖๗)	

๒. ชื่อระเบียบ/กฎหมาย

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 หมวด ๘ การโอนและรับโอนข้าราชการประเภทอื่น

ข้อ ๑๓๑ การโอนพนักงานเทศบาลไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน เมื่อเทศบาลได้รับหนังสือแจ้งความประสงค์รับโอนพนักงานเทศบาลผู้ใดจากส่วนราชการอื่น ให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนในส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทราบ

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลว. ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒๒ วรรคสอง ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของเทศบาล ตลอดถึงการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใดมีความทดลองปฏิบัติหน้าที่ที่ราชการแล้ว แต่ยังไม่ครบสองปี ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลอาจพิจารณาให้โอนไปดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้โดยไม่ต้องส่งเรื่องถึงนายกเทศมนตรีอีกต่อไป ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้โอนและแจ้งคำสั่งให้โอนในส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อออกคำสั่งรับโอน โดยต้องมีผลในวันเดียวกัน และให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทราบ

ฯลฯ

๒.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ ลว. ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกระดับ ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลได้มีหนังสือรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. แล้ว และประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีพิจารณาความประสงค์โดยวิธีใดวิธีหนึ่งเมื่อมีการรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้ตำแหน่งว่าง

๒.๔ น.สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๙ ลว. ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๕ น.สนง.ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘ ลว. ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งกรณีการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ สรุปได้ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบกำหนดเหตุผลความจำเป็นในการขอโอนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับบริการบรรจุแต่งตั้งตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ โดยให้ ก.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จ. พิจารณาภายในเงื่อนไข ดังนี้

๑. เกิดการขัดแย้งหรือความคับข้องใจในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือผู้ชุมนุมชนในพื้นที่ จนเป็นเหตุที่ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจเป็นเหตุหรือทำให้การปฏิบัติงานหรือการนัดหยุดการนัดหยุดประท้วงที่แสดงให้เห็นว่าจะมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. ภาระทางด้านครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรง หรือทุพพลภาพ ทั้งนี้ การโอนกรณีดังกล่าว ให้โอนได้เฉพาะในกลุ่มภาค/เขต ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเท่านั้นไม่สามารถโอนข้ามเขต ถึงแม้จะอยู่ในกลุ่มภาคเดียวกัน

๒.๖ น.สนง. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๒ ลว. ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง **หารือการโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง** สรุปได้ว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติรับทราบผลการพิจารณาของ อ.ก.อบต. โครงสร้าง ที่ตอบข้อหารือเกี่ยวกับการพิจารณาการโอนพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ ๆ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ภายใต้เงื่อนไข “ภาระทางด้านการอุปการะบุคคลในครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ” คำนิยามของคำว่า บุคคลในครอบครัว” หมายถึง ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน คู่สมรส คู่สมรสเดิม ผู้ที่อยู่กินหรือเคยอยู่กินฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส บุตรบุญธรรม รวมทั้งพึงพาอาศัยและอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ ราย หน่วยงานต้นสังกัดยินดีให้โอน หน่วยงานที่รับโอนยินดีรับโอนต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบการย้ายพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน จำนวน ๑ ราย ดังนี้

เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ-สกุลตำแหน่ง	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ย้าย	การตรวจสอบ/เอกสารที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลความจำเป็นในการย้าย พนักงานเทศบาล	หนังสือที่ อปท.เสนอ ถึงประธาน ก.ท.จ.นท.
๑. ทต.ยางหล่อ อ.ศรีบุญเรือง	นางสุภาวดี วันศุกร์ หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลังระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓ ฝ่ายพัฒนารายได้ สังกัดกองคลัง ทต.ยางหล่อ อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง (นักบริหารงานคลังระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒ ฝ่ายบริหารงานคลัง สังกัดกองคลัง ทต.ยางหล่อ อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๗,๔๑๐ บาท	๑. เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. มีคุณวุฒิ บธ.บ. สาขาการบัญชี ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๒. เหตุผลในการขอย้าย เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน ๓. ประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับจากการย้าย - เทศบาลจะมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความถนัดและมีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ (e-LAAS) การเบิกจ่ายเงินผ่านระบบ New GFMS และการโอนเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online - คชจ. ด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทต.ยางหล่อ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๙ (ภาระค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)	ที่ นก ๓๑๒๐๑/๒๒๖ ลว. ๓ เม.ย. ๖๗

๒. ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

ข้อ ๑๔๐ การย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งที่ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นให้ยกเลิกตำแหน่งที่ผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

- (๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้ยื่นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น
- (๒) กรณีการย้ายกลับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเทศและระดับเดียวกัน ผู้ยื่นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ฯลฯ

๒.๒ น.ส.นง. ก.จ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๙๒/ว ๑๔๙ ลว. ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง ชักข้อแถมวงราชการโอนและกาการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๑	การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท สายงาน ตำแหน่งเดียวกันแต่ลดระดับ(ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โอนได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอน และรับโอนข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น 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 ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕ ประกอบมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกันในตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องกันแต่ลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงาน ทะเบียนและบัตรชำนาญการ	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 ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
๔	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นสับเปลี่ยน กันในตำแหน่งประเภทเดียวกัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ โอน(ย้าย)สับเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หรือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นตำแหน่งระดับเดียวกันตามแผน อัตรากำลังสามปี คือกำหนดให้ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.ง./ชำนาญงาน (ชง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก./ชำนาญการ (ชก.)	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 การกำหนดบัญชีกลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
	นายช่างโยธาอาวุโสย้ายสับเปลี่ยนไปดำรง ตำแหน่งนายช่างฝั่งเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) สับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	นักวิชาการพัสดุอาวุโสย้ายสับเปลี่ยนไปดำรง ตำแหน่งนายช่างฝั่งเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) สับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	โอน/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้อง มีการประเมินวิเคราะห์ผลงาน ปริมาณงาน และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน ที่จะแต่งตั้ง	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไป เกี่ยวกับกาคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๘-๒๑

๔	การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นสับเปลี่ยนกันใบตำแหน่ง ประเภทสายงานเดียวกัน แต่ลดระดับ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอน/ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากกำหนดให้ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.จ./ชำนาญงาน (จ.ง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก./ชำนาญการ (ช.ก.)	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. ส่วนที่ ๓๓๕๕ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ระบบงาน (ฉบับร่าง)
๖	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน (ตำแหน่งว่าง)	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจเนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้น	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 ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๕
๗	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท ระดับเดียวกันแต่ต่างสายงานและไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการคลังชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	นักวิชาการคลังชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งเดียวกัน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน หากมีความประสงค์โอน ต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้นเท่านั้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้
๘	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ประเภท ต่างสายงาน และลดระดับ	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	โอน (ย้าย)/ย้ายได้ 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 พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท แต่เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากเป็นการโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันซึ่งต้องระยะเวลาขั้นต่ำในการปฏิบัติงานครบถ้วน ถึงจะโอน (ย้าย)/ย้าย ได้หากมี ความประสงค์สามารถโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานเท่านั้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๕)/ข้อ ๒๕(๕)/ข้อ ๒๖ (๕) ประกอบประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑ และมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๕ เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องของลูกจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ การโอน และการย้าย กรณีดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้สมัครตามคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรา ๓๖(๓) ของรัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทยและพนักงานส่วนท้องถิ่น

สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เมื่อโอน หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ต่อมาภายหลังจะเลื่อนระดับ เพื่อดำรงตำแหน่งเดิมอีกครั้งจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

๒๓ น.สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๕๐๙๒/๖ ๒๐ ธ.ว. ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดแบบคำร้องและแบบประเมินเพื่อย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว พบพนักงานเทศบาลทั้ง ๑ รายดังกล่าวเป็นการย้ายในประเภทและระดับเดียวกัน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบการย้ายเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาล

๑. ข้อเท็จจริง

ทต.หนองเรือ อ.โนนสูง รายงานขอความเห็นชอบย้ายเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาลจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๑ ราย ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/อัตราเงินเดือน(เดิม)	ตำแหน่ง/อัตราเงินเดือนที่ขอแต่งตั้ง	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง	การตรวจสอบ	หนังสือที่ อปท.เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.น.ภ.
๑	นางสาวทองผืน ธนโชติศิริกุล เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒ กองช่าง ทต.หนองเรือ อ.โนนสูง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๖,๕๕๐ บาท (ประเภททั่วไป)	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๘-๓๑๐๒-๐๐๒ กองการศึกษา ทต.หนองเรือ อ.โนนสูง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๖,๕๕๐ บาท (ประเภทวิชาการ)	- ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่น ที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชา หรือทางการปกครอง การบริหาร รัฐประศาสนศาสตร์ กฎหมาย บริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ รัฐศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือใน สาขาวิชาหรือหากอื่นที่ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดไว้ใช้เป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่งนี้ได้	๑. ผ่านการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน จาก สายงานทั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน วิชาการ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ ของ ทต.หนองเรือ ตามประกาศ ลงวันที่ ๒๗ มี.ค.๖๗ เป็นผู้สอบได้ลำดับที่ ๑ -ผลคะแนนภาค ก. ได้ ๘๒ คะแนน ภาค ข ได้ ๘๒ คะแนน ภาค ค ได้ ๘๗.๓๔ คะแนน ๒. บุคคลดังกล่าวมีคุณวุฒิ ร.บ.บ. ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ๓. เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังปี	น. ที่ นภ ๗๖๑๐๑/๒๕๕ ค.ว. ๒๗ มี.ค. ๖๗	

๒. ระเบียบ/กฎหมาย

๒.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๑๔๔ กรณีการพนักงานเทศบาลที่ได้รับคุณสมบัติเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่ง ในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายพนักงานเทศบาลผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้ หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

ฯลฯ

๒๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้ว พนักงานเทศบาลรายดังกล่าว เป็นผู้ผ่านการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไปเป็นสายงานประเภทวิชาการ ทต.กุดดินจี่ มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยเทศบาลได้ดำเนินการเป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์แล้ว และผู้ผ่านการคัดเลือกมีคุณสมบัติตรงตามประกาศหลักเกณฑ์ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการเลื่อนเป็นชำนาญการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๓ แห่ง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการเลื่อนเป็นชำนาญการ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

เทศบาล/ อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่นำเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา
๑. ทต.นา มะเพียง อ.เมือง หนองบัวลำภู	นางภิญญาพัชญ์ โคตรชุม นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ เงินเดือน ๒๑,๑๔๐ บาท	นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ เงินเดือน ๒๑,๒๔๐ บาท	-สาธารณสุข การศึกษาศรี สตรบัณฑิต	ผลงานที่ ๑ โครงการตลาดสีเขียว เพื่อส่งเสริมการขาย (ตลาดบุญ) เทศบาล ตำบลนามะเพียง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ผลงานชิ้นที่ ๒ โครงการบริหาร จัดการขยะมูลฝอยใน ชุมชน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (สรุปรายละเอียด ผลงานตาม เอกสารแนบท้าย)	ข้อ ๑๕. การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไป ตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ (๑๕,๐๕๐) ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับ วุฒิกศศึกษาปริญญาเอก ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านต้อง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่า ภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการ ประเมินผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับ คะแนนจากคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ๖. เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนด ๖ ปีให้ลดเป็น ๔ ปีสำหรับ วุฒิ ป.โท และลดเป็น ๒ ปีสำหรับวุฒิ ป.เอก	๑. มีคุณวุฒิการศึกษา ส.บ. ซึ่งเป็นคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง -นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ ก.พ. ๖๑ -จนถึงวันขอรับการประเมิน ๑๔ ก.พ.๖๗) รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๖ ปี - เดือน ๓. เงินเดือนปัจจุบัน ๒๑,๑๔๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานราชการ ใน ระดับปฏิบัติการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจาก คณะกรรมการการฯ เมื่อวันที่ ๑๔ ก.พ. ๒๕๖๗ - คะแนนประเมินด้านทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง "ดีร้อยละ ๑๐๐ - คะแนนประเมินผลงาน คณะกรรมการคนที่ ๑ ได้ ๙๔ คณะกรรมการคนที่ ๒ ได้ ๙๒ คณะกรรมการคนที่ ๓ ได้ ๙๓ ๖. น.พต.นามะเพียง ที่ นก ๗๐๑๑/๘๘ ถว. ๒๗ มี.ค. ๖๗

ชื่อผลงานที่ ๑ โครงการตลาดสีเขียวเพื่อส่งเสริมการขาย (ตลาดบุญ) เทศบาลตำบลนามะเฟือง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖
ชื่อ นางภิญญาพัชญ์ โคตรชุม ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
<p>ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ</p>	<p>ใช้ความรู้ทางวิชาการแนวคิดทฤษฎีหรือระเบียบกฎหมายอะไรบ้าง ที่ใช้ในการดำเนินการ</p>	<p>๑. ความรู้ทางวิชาการ</p> <p>๑.๑ หลักการของตลาดสีเขียว</p> <p>๑.๒ การตัดสินใจเลือกซื้อผลิตภัณฑ์</p> <p>๑.๓ การอบรมผู้ประกอบการอาหาร และ ผู้สัมผัสอาหาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักการมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหาร - สุขวิทยาส่วนบุคคล - การล้างและเก็บภาชนะเครื่องใช้ในการปรุงอาหาร - ขั้นตอนการตรวจหาเชื้อโคลิฟอร์มขั้นต้น (SI-๒) <p>๒. แนวคิด ทฤษฎี</p> <p>๒.๑ แนวคิดหลักการของการบริหารโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - วิวัฒนาการของการบริหารโครงการ - กระบวนการฝึกอบรม <p>๒.๒ การบริหารโครงการฝึกอบรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการในช่วงเวลาก่อนการฝึกอบรม - ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการในช่วงเวลาระหว่างการฝึกอบรม - ขั้นตอนที่ต้องดำเนินการในช่วงเวลาหลังการฝึกอบรม
<p>สรุปสาระสำคัญ</p>	<p>๑.หลักการและเหตุผล ๒.วัตถุประสงค์ ๓.เป้าหมาย ๔.ระเบียบกฎหมาย</p>	<p>๑. หลักการและเหตุผล</p> <p>ผู้เตรียมอาหาร ผู้ปรุง ผู้ประกอบอาหารหรือผู้ให้บริการอาหารถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการจำหน่ายและให้บริการอาหารที่สะอาดปลอดภัยต่อผู้บริโภค จากข้อมูลการตรวจประเมินสถานที่จำหน่ายอาหาร พบว่าผู้สัมผัสอาหารเป็นปัจจัยส่วนใหญ่ ที่ทำให้เกิดการปนเปื้อนเชื้อโรคและสารเคมีทั้งในส่วนของการปรุงสำเร็จ และอาหารสดจากตลาด ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งมาจากผู้สัมผัสอาหารบางส่วนยังไม่มีทัศนคติ พฤติกรรมและสุขวิทยาส่วนบุคคลที่ไม่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน จนอาจทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยผู้บริโภคได้ ประกอบกับกฎกระทรวงสุขลักษณะของสถานที่จำหน่ายอาหาร พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้ผู้สัมผัสอาหารต้องผ่านการอบรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด</p> <p>ดังนั้น เทศบาลตำบลนามะเฟือง จึงมีความประสงค์ให้ผู้สัมผัสอาหารได้รับการอบรมตามหลักสูตรการสุขาภิบาลอาหาร การปฏิบัติตามหลักสุขวิทยาส่วนบุคคลรวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สัมผัสอาหาร ให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจำหน่ายและให้บริการอาหารที่สะอาดปลอดภัย และป้องกันการปนเปื้อนจากเชื้อโรค และสารเคมีสู่อาหาร อันจะก่ออันตรายต่อประชาชนผู้บริโภคได้ จึงได้จัดทำโครงการตลาดสีเขียวเพื่อส่งเสริมการขาย (ตลาดบุญ) เทศบาลตำบลนามะเฟือง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขึ้น</p> <p>๒. วัตถุประสงค์โครงการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เพื่อควบคุมป้องกันการเกิดโรคที่เกิดจากอาหารและน้ำเป็นสื่อและโรคติดต่อทางเดินอาหารของผู้บริโภค ๒. เพื่ออบรมให้ความรู้แก่ผู้สัมผัสอาหารในสถานที่จำหน่ายอาหารตามหลักสูตรการสุขาภิบาลอาหาร สำหรับผู้สัมผัสอาหารของกรมอนามัย ๓. เพื่อส่งเสริมให้ผู้สัมผัสอาหารมีสุขวิทยาส่วนบุคคลที่ดี มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ที่ถูกต้อง สามารถจำหน่ายและให้บริการอาหารที่สะอาดปลอดภัยต่อผู้บริโภค

		<p>๓. เป้าหมาย</p> <p>๑. มีผู้ประกอบการร้านค้าร้านอาหารในพื้นที่เทศบาลตำบลนามะเฟือง ผ่านเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรผู้สัมผัสอาหาร กลุ่มเป้าหมาย ผู้เตรียม ผู้ปรุง ผู้ประกอบ ผู้เสิร์ฟ ผู้จำหน่ายอาหาร ผู้ล้าง และเก็บภาชนะอุปกรณ์ ระยะเวลาการอบรม ๓ ชั่วโมง ๓๐ นาที นับเวลาอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และคะแนนแบบทดสอบความรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการ</p> <p>๒. สุ่มตรวจพบสารปนเปื้อนในอาหาร ไม่เกินร้อยละ ๕ ของตัวอย่างที่สุ่มตรวจ</p> <p>๓. สุ่มตรวจแบคทีเรียปนเปื้อนในอาหาร ด้วยน้ำยา SI-๒ แผงจำหน่ายอาหารสำเร็จรูป พบแบคทีเรียปนเปื้อน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕ ของตัวอย่างที่สุ่มตรวจ</p> <p>๔. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. พ.ร.บ. การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๒. พ.ร.บ. รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๓. พ.ร.บ. อาหาร พ.ศ. ๒๕๒๒</p> <p>๔. พ.ร.บ. โรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๕. พ.ร.บ. คุ้มครองสุขภาพของผู้ไม่สูบบุหรี่ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๖. พ.ร.บ. ควบคุมเครื่องดื่มและแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>๗. พ.ร.บ. คุ้มครองผู้บริโภค พ.ศ. ๒๕๒๒</p> <p>๘. พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๓๕</p> <p>๙.</p>
<p>ขั้นตอนการปฏิบัติการ</p>	<p>ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิดทฤษฎี ระเบียบกฎหมายมาใช้หรือไม่</p>	<p>๑. ขั้นเตรียมการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำรวจข้อมูลจัดทำโครงการ - เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ - ประชาสัมพันธ์โครงการให้กับกลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้อง - ประสานงานหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง - เตรียมเอกสาร วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ <p>๒. ขั้นตอนดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรมให้ความรู้เตรียมผู้ประกอบการเข้าสู่ตลาดสีเขียว <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรยาย เรื่อง หลักการสำคัญของตลาดสีเขียว ● การบรรยาย เรื่อง ชุมชนแห่งการบริโภคยั่งยืน ● การบรรยาย เรื่อง ความสำคัญของการบริโภคผลิตภัณฑ์อินทรีย์ - จัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้สัมผัสอาหารโดยการบรรยาย จำนวน ๕ เรื่อง ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ● การบรรยาย เรื่อง หลักการมาตรฐานการสุขาภิบาลอาหาร ● การบรรยาย เรื่อง สุขวิทยาส่วนบุคคล ● การบรรยาย เรื่อง กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้สัมผัสอาหาร ● การบรรยาย เรื่อง แบคทีเรียปนเปื้อนในอาหาร ● การบรรยาย เรื่อง การตรวจสอบแบคทีเรียปนเปื้อนในอาหาร ภาชนะอุปกรณ์ และมือ ผู้สัมผัสอาหาร ด้วยน้ำยา SI-๒ - สุ่มตรวจสารปนเปื้อนในอาหารและน้ำดื่ม

		<p>๓. ขั้นตอนติดตามและประเมินผล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ติดตามผลโครงการอบรมผู้สัมผัสอาหาร จากการตรวจติดตามประกอบการของสถานที่จำหน่ายอาหารตามข้อกำหนดหลักเกณฑ์ด้านสุขาภิบาลอาหาร - ประเมินผลการอบรม โดยใช้แบบทดสอบความรู้ผู้เข้ารับการอบรมก่อนและหลังอบรม - ประเมินผลโครงการตามความพึงพอใจไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการ โดยแบบสอบถามประเมินความพึงพอใจ
<p>ผลสำเร็จของงาน</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ ๒.เชิงคุณภาพ</p>	<p>๑ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ</p> <p>=> มีผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรผู้สัมผัสอาหาร จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแม่ค้าในตลาดสดเทศบาลตำบลนามะเฟืองและผู้ประกอบกิจการร้านอาหารในพื้นที่ตลาดสดเทศบาลตำบลนามะเฟือง</p> <p>=> สุ่มตรวจแบคทีเรียปนเปื้อนในอาหาร ด้วยน้ำยา SI-๒ แผลงจำหน่ายอาหารสำเร็จรูป จำนวน ๑๐ แผลง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มือและนิ้ว จำนวน ๑๐ ตัวอย่าง พบ ๔ ตัวอย่าง - อาหาร จำนวน ๓๐ ตัวอย่าง พบ ๒ ตัวอย่าง - น้ำดื่มและน้ำแข็งสำหรับรับประทาน จำนวน ๓ ตัวอย่าง ไม่พบ <p>=> ร้านจำหน่ายอาหาร สุ่มตรวจแบคทีเรียปนเปื้อนในอาหาร ด้วยน้ำยา SI-๒ จำนวน ๑๕ ร้าน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มือและนิ้ว จำนวน ๓๗ ตัวอย่าง พบ ๗ ตัวอย่าง - อาหาร จำนวน ๗๕ ตัวอย่าง พบ ๑๘ ตัวอย่าง - น้ำดื่มและน้ำแข็งสำหรับรับประทาน จำนวน ๙ ตัวอย่าง พบ ๑ ตัวอย่าง - ซ้อนและส้อม จำนวน ๔๕ ตัวอย่าง พบ ๗ ตัวอย่าง - จานและถ้วย จำนวน ๙๐ ตัวอย่าง พบ ๑๒ ตัวอย่าง สรุปว่าตรวจพบแบคทีเรียปนเปื้อนในตัวอย่าง จำนวน ๕๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖๖ <p>๒ ตัวชี้วัด : เชิงคุณภาพ</p> <p>=> มีผู้ประกอบการแผลงลอยในตลาดสดเทศบาลตำบลนามะเฟือง ผ่านเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรผู้สัมผัสอาหาร กลุ่มเป้าหมาย ผู้เตรียม ผู้ปรุง ผู้ประกอบ ผู้เสิร์ฟ ผู้จำหน่าย และเก็บภาชนะอุปกรณ์ ระยะเวลาการอบรม ๓ ชั่วโมง ๓๐ นาที นับเวลาอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และคะแนนแบบทดสอบความรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>=> มีผู้ประกอบการร้านค้าร้านอาหารในพื้นที่เทศบาลตำบลนามะเฟือง ผ่านเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรผู้สัมผัสอาหาร กลุ่มเป้าหมาย ผู้เตรียม ผู้ปรุง ผู้ประกอบ ผู้เสิร์ฟ ผู้จำหน่ายอาหาร ผู้ล้าง และเก็บภาชนะอุปกรณ์ ระยะเวลาการอบรม ๓ ชั่วโมง ๓๐ นาที นับเวลาอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และคะแนนแบบทดสอบความรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>=> การสุ่มตรวจพบแบคทีเรียปนเปื้อนในอาหาร ด้วยน้ำยา SI-๒ จำนวน ๕๑ ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ได้ดำเนินการแจ้งผู้ประกอบการปรับปรุง และส่งตรวจอีกครั้งภายในระยะเวลา ๑ เดือน พบว่ายังมีการตรวจพบแบคทีเรียปนเปื้อนในอาหาร ในมือและนิ้วจำนวน ๓ ตัวอย่าง แต่ไม่พบภาชนะอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๑.๑๗ ซึ่งลดลงจากเดิมร้อยละ ๑๘.๗๕</p>
<p>การนำไปใช้ประโยชน์</p>	<p>ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใดอย่างไร</p> <p>๑.ต่อบุคคล ๒.ต่อการพัฒนางาน ๓.ต่อองค์กร</p>	<p>๑ ต่อบุคคล</p> <p>๑.๑ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานได้พัฒนาศักยภาพการด้านการบริหารโครงการ และการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ประกอบการ/ผู้สัมผัสอาหาร และเทศบาลตำบลนามะเฟือง</p> <p>๑.๒ ประชาชนในพื้นที่ได้ประโยชน์ในเชิงสุขภาพ เนื่องกระบวนการของเกษตรกรอินทรีย์ปลอดภัยต่อเกษตรกร และการสุขาภิบาลอาหารและน้ำดื่ม ล้วนก่อให้เกิดความปลอดภัย</p>

		<p>ทางด้านอาหารต่อผู้บริโภค ผลผลิตไม่มีสารตกค้างและมีคุณค่าทางโภชนาการ ประชาชนในพื้นที่เกิดองค์ความรู้และมีโอกาสได้เลือกซื้อวัตถุดิบที่สะอาดปลอดภัย</p> <p>๒ ต่อการพัฒนางาน</p> <p>๒.๑ เป็นการพัฒนาด้านสุขาภิบาลอาหารและน้ำดื่ม เนื่องจากผู้ประกอบการร้านอาหารถือเป็นกระเพาะของชุมชน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ตั้งแต่การเรื่องคุณลักษณะส่วนบุคคล กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการจำหน่ายอาหาร การใช้วัตถุดิบ ตลอดจนการใช้บรรจุภัณฑ์ต่างๆ ล้วนส่งผลต่อสุขภาพของผู้บริโภค</p> <p>๒.๒ ผู้ประกอบการร้านอาหารมีทักษะและองค์ความรู้ ส่งผลให้ผลิตอาหารออกมาจำหน่ายได้สะอาดและปลอดภัยตามมาตรฐานที่สำนักงานสาธารณสุขกำหนด จึงเป็นผลดีผู้บริโภคในชุมชน ที่เข้าถึงสินค้าประเภทอาหารที่มีคุณภาพและปลอดภัยในการบริโภค ได้สารที่เพียงพอโดยไม่ต้องกังวลเรื่องความไม่ปลอดภัยจากอาหาร</p> <p>๓ ต่อองค์กร</p> <p>๓.๑ เทศบาลตำบลนามะเฟือง เป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการตลาด และแหล่งศึกษาดูงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p> <p>๓.๒ เทศบาลตำบลนามะเฟืองผ่านการประเมินมาตรฐานคุณภาพระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Environmental Health Accreditation : EHA). ประเด็นงานที่ ๑.๒ การจัดการสุขาภิบาลอาหารในตลาด ระดับไปประกาศนียบัตร</p>
<p>ความยุ่งยากต่อการดำเนินการ/ ปัญหา/ อุปสรรค</p>	<p>ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใดมีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้างที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง</p>	<p>๑. การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเลือกใช้ผลิตภัณฑ์และจำหน่ายผลิตภัณฑ์อินทรีย์ เป็นไปได้ยากเนื่องจากมีเกษตรกรที่ทำเกษตรอินทรีย์น้อย ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้บริโภคในชุมชน</p> <p>๒. ผลิตภัณฑ์อินทรีย์บางประเภทมีราคาที่สูงกว่าผลิตภัณฑ์ทั่วไป ทำให้ผู้บริโภคไม่ค่อยตัดสินใจเลือก</p> <p>๓. มาตรฐานสุขาภิบาลมีรายละเอียดที่เยอะ และครอบคลุมในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ ด้านชีวภาพ และด้านเคมี ทำให้มีความยุ่งยากในการดำเนินการ และสภาพแวดล้อม สภาพเศรษฐกิจของพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระบบ บางครั้งทำให้ผู้ประกอบการไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการเนื่องจากมีความยุ่งยาก</p> <p>๔. การตัดสินใจเลือกของผู้บริโภคในชุมชนค่อนข้างน้อย เนื่องจากผลิตภัณฑ์อินทรีย์บางประเภทมีราคาสูง หรือแม้แต่ผู้บริโภคที่ตัดสินใจเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์อินทรีย์แล้วก็ไม่สามารถเข้าถึงได้ เนื่องจากผลิตภัณฑ์ไม่มีความเพียงพอต่อความต้องการ</p>
<p>ผู้ร่วมดำเนินการ</p>	<p>(ถ้ามี)</p>	<p>-ไม่มี-</p>

ชื่อผลงานที่ ๒ โครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕
ชื่อ นางกัญญาพัชญ์ โคตรชุม ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
<p>ความรู้ ทาง วิชาการ หรือ แนวคิดที่ ใช้ในการ ดำเนินกา ร</p>	<p>ใช้ความรู้ทาง วิชาการ แนวคิด ทฤษฎี หรือ ระเบียบ กฎหมาย อะไรบ้าง ที่ ใช้ในการ ดำเนินการ</p>	<p>๑. ความรู้ทางวิชาการ</p> <p>๑.๑ การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการบริหารจัดการขยะในครัวเรือน และการเตรียมตัวเพื่อรับการประเมินชุมชน ปลอดขยะ</p> <p>๑.๒ การบริหารจัดการขยะในชุมชน</p> <p>๑.๓ ความหมายของขยะมูลฝอย</p> <p>๑.๔ แหล่งกำเนิดของขยะมูลฝอย</p> <p>๑.๕ ผลกระทบจากขยะมูลฝอย</p> <p>๑.๖ การจัดการขยะมูลฝอย</p> <p>๑.๗ หลักการการตั้งธนาคารขยะ</p> <p>๒. แนวคิด ทฤษฎี</p> <p>๒.๑ แนวคิดการบริหารโครงการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการบริหารโครงการ มี ๔ ขั้นตอน - ประเด็นสำคัญที่ได้รับจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ - แนวทางการตรวจสอบการบริหารโครงการ - ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการบริหารโครงการ - การนำหลักการมาประยุกต์ใช้กับงานตรวจสอบโครงการ <p>๒.๒ แนวคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน</p>
<p>สรุป สาระสำคัญ</p>	<p>๑.หลักการ และเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓.เป้าหมาย ๔.ระเบียบ กฎหมาย</p>	<p>๑. หลักการและเหตุผล</p> <p>จากการรวบรวมข้อมูลปริมาณขยะมูลฝอยในเขตเทศบาลตำบลนามะเฟือง องค์ประกอบของขยะมูลฝอย ส่วนใหญ่เป็นขยะอินทรีย์ร้อยละ ๖๓.๘๐ รองลงมาเป็น ขยะรีไซเคิลร้อยละ ๒๘.๖๕ ขยะทั่วไปร้อยละ ๔.๗๘ ขยะ อันตรายร้อยละ ๒.๗๗ ตามลำดับ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการขาดความเข้าใจของประชาชนในการคัดแยกขยะ ในชุมชน ดังนั้นแนวทางแก้ไขปัญหามลพิษจากขยะมูลฝอยในระยะยาวจะต้องสนับสนุนและขยายผลให้ประชาชนลดปริมาณ การเกิดขยะมูลฝอยจากบ้านเรือนโดยหลักการ ๓Rs(Reduce Reuse and Recycle) แล้วต่อยอดการทำเกษตร อินทรีย์จากปุ๋ยหมักหรือน้ำหมักชีวภาพจากการคัดแยกขยะอินทรีย์ รวมทั้งการสร้างธนาคารขยะและร้านศูนย์บาท เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจด้านรายได้ให้กับประชาชนในการร่วมกันคัดแยกขยะมูลฝอยตั้งแต่บ้านเรือนเป็นต้น ซึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลฯ) มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๑๔ พ.ศ.๒๕๖๒ เทศบาลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาลตามมาตรา ๕๐(๓) รักษาความสะอาดถนน หรือ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล..มีอำนาจและหน้าที่ในการ จัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้...(๑๘)การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย และเพื่อให้ไปตามแผนปฏิบัติการ “แยกก่อนทิ้ง” เพื่อขับเคลื่อนการจัดการขยะมูลฝอยของ กระทรวงมหาดไทย เทศบาลตำบลนามะเฟือง จึงได้จัดทำโครงการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการลดปริมาณขยะมูลฝอยและ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ปัญหาด้านการสาธารณสุขและอนามัยสิ่งแวดล้อมให้ประชาชนมี สุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น รวมถึงเป็นการสร้างรายได้และความคุ้มครองให้กับสมาชิกในครัวเรือนด้วย</p> <p>๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ</p> <p>๒.๑ เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้ในการคัดแยกขยะ มีจิตสำนึกตระหนักถึงความสำคัญในการทิ้ง จัดเก็บ กำจัด คัดแยกและการนำกลับไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นระบบถูกต้องเหมาะสม</p> <p>๒.๒ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนลดการใช้วัสดุที่ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม บริโภคและพฤติกรรมทิ้งขยะมูลฝอย</p> <p>๒.๓ เพื่อลดปริมาณขยะภายในชุมชนโดยเฉพาะขยะอินทรีย์และขยะรีไซเคิล รวมทั้งเพิ่มรายได้ให้กับครัวเรือน</p>

		<p>โดยใช้หลักการใช้น้อย ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ สร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการลดขยะต้นทางของประชาชน</p> <p>๒.๔ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการขยะมูลฝอยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายแบบบูรณาการ</p> <p>๔.๕ เพื่อสร้างชุมชนต้นแบบ “ชุมชนปลอดขยะ” (Zero Waste)</p> <p>๓. เป้าหมาย</p> <p>๓.๑ ประชาชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการ เข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๓.๒ กลุ่มเป้าหมาย สมัครเข้าร่วมครัวเรือนคัดแยกขยะ และการจัดการขยะอินทรีย์ในครัวเรือน ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๓.๓ กลุ่มเป้าหมายมีความรู้ความเข้าใจ เรื่องการบริหารจัดการขยะในชุมชน อยู่ในระดับดี ถึงดีมาก ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๔.๑ แผนปฏิบัติการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน “จังหวัดสะอาด” ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๔.๒ แผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)</p> <p>๔.๓ บทบาทและหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยและหน่วยงานภายใต้กระทรวงมหาดไทยภายใต้</p> <p>๔.๔ แผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)</p> <p>๔.๕ มาตรการการดำเนินงานตามแผนรณรงค์ “แยกก่อนทิ้ง” เพื่อขับเคลื่อนการจัดการขยะมูลฝอยชุมชน</p> <p>๔.๖ มาตรการการลดปริมาณและคัดแยกขยะมูลฝอย ณ แหล่งกำเนิด (ต้นทาง)</p> <p>๔.๗ มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการเก็บขนขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กลางทาง)</p> <p>๔.๘ มาตรการการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพการกำจัดขยะมูลฝอยชุมชนให้ได้รับการกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ (ปลายทาง)</p> <p>๔.๙ มาตรการการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ด้านการจัดการ)</p> <p>๔.๑๐ มาตรการจัดการมูลฝอยติดเชื้อ</p> <p>๔.๑๑ มาตรการการจัดการขยะพลาสติก</p> <p>๔.๑๒ มาตรการจัดการขยะพลาสติก ตามแผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะพลาสติกระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)</p>
<p>ขั้นตอนการปฏิบัติ</p> <p>ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิดทฤษฎีระเบียบกฎหมายมาใช้อย่างไร</p>		<p>๑ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการจัดการขยะมูลฝอย กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วย</p> <p>๑.๑ ประชุมคณะกรรมการ/เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนการดำเนินงานในการขับเคลื่อนการดำเนินงานบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน</p> <p>๑.๒ กำหนดแนวทางหรือวิธีการจัดทำสัญลักษณ์แยกประเภทเพื่อความสะดวกในการจัดเก็บขยะของเจ้าหน้าที่เก็บขยะ</p> <p>๑.๓ จัดกิจกรรมเพื่อเริ่มต้นการปฏิบัติการ “แยกก่อนทิ้ง”</p> <p>๑.๔ จัดทำสัญลักษณ์กำหนดจุดรวบรวมขยะแยกประเภทในชุมชน</p> <p>๑.๕ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ วัน เวลาในการเก็บขน ระบบขนส่งขยะ วิธีการคัดแยก เส้นทางในการเก็บขน จุดรวบรวมขยะ รวมถึงการบริหารจัดการขยะอินทรีย์ ขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิลและขยะอันตรายพร้อมประกาศเพื่อประชาสัมพันธ์</p> <p>๒ จัดกิจกรรมบริหารจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน ดังนี้</p> <p>๒.๑ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเทศบาลฯ เรื่องการ รวบรวม จัดเก็บ และกำจัดขยะอันตราย อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการและปลอดภัย</p> <p>๒.๒ จัดอบรมกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้วิธีการคัดแยกขยะ วัสดุรีไซเคิล ขยะอินทรีย์และขยะอันตรายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การคัดแยกขยะตามหลัก ๓ ข. ใช้ซ้ำ ใช้น้อย นำกลับมาใช้ใหม่</p> <p>๒.๓ ส่งเสริมกิจกรรมคัดแยกขยะในครัวเรือน/ชุมชน/ตลาด/วัด/โรงเรียนและสถานที่ราชการในเขตเทศบาลโดยร่วมกันรณรงค์ในการคัดแยกขยะและจัดทำจุดคัดแยกขยะ</p> <p>๒.๔ จัดกิจกรรมรวบรวมขยะอันตรายเพื่อนำไปกำจัดอย่างถูกวิธี</p> <p>๒.๕ ติดตามประเมินผลและถอดบทเรียนหลังเสร็จสิ้นโครงการฯ</p>

<p>ผลสำเร็จ ของงาน</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ ๒.เชิง คุณภาพ</p>	<p>๑ ตัวชี้วัด : เชิงปริมาณ => มีครัวเรือนที่สนใจเข้าร่วมกลุ่มบริหารจัดการขยะอินทรีย์ หรือขยะเปียก ในเขตเทศบาลตำบลนามะเฟือง จำนวน ๖๓๐ ครัวเรือน => ครัวเรือน ได้รับถังขยะแยกขยะรีไซเคิล และสมัครเข้าร่วมกองทุนสงเคราะห์ ขยะเป็นทอง...คุ่มครอง ครอบครัว จำนวน ๔๘๖ ครัวเรือน</p> <p>๒ ตัวชี้วัด : เชิงคุณภาพ => มีการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือร่วมกับเทศบาลตำบลนามะเฟืองและชุมชนในพื้นที่ เรื่องการบริหารจัดการขยะอินทรีย์ โดยได้ตกลงร่วมกัน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เทศบาลตำบลนามะเฟือง จะดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครัวเรือนมีการจัดการขยะอินทรีย์ หรือขยะเปียกที่เกิดขึ้นในครัวเรือน และให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกอย่างถูกต้อง ๒. ครัวเรือนดำเนินการติดตั้งถังขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกตามที่ได้รับการส่งเสริม แนะนำ เพื่อลด ปริมาณขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกที่ต้นทางภายใน ๕ วัน หลังจากผ่านการฝึกอบรม ๓. ครัวเรือนดำเนินการแยกขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกออกจากมูลฝอยทั่วไป และไม่นำขยะอินทรีย์ หรือขยะเปียกทิ้งลงในถังขยะมูลฝอยทั่วไป (ถังขยะของเทศบาลตำบลนามะเฟือง) ๔. กรณีครัวเรือนที่ไม่มีพื้นที่ในการติดตั้งถังขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกให้นำขยะ ไปใช้ให้เกิด ประโยชน์ หรือกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เช่น การนำทำปุ๋ยหมัก นำไปเป็นอาหารสัตว์ เป็นต้น <p>=> การระดมสมอง หาแนวทางแก้ไขปัญหaxyขยะอินทรีย์ในชุมชน ได้ข้อสรุปดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. รมรงค์ให้ครัวเรือนแยกขยะอินทรีย์ นำมาเลี้ยงสัตว์ หรือทิ้งในถังขยะอินทร ๒. สร้างบ่อซีเมนต์รูปตัว U สำหรับทำปุ๋ยหมักชุมชน ณ ศาลาชุมชนฯ ๓. นำเศษผัก ผลไม้ มาทำน้ำหมักชีวภาพ
<p>การ นำไปใช้ ประโยชน์</p>	<p>ผลงานเป็น ประโยชน์กับ ผู้ใดอย่างไร</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.ต่อบุคคล ๒.ต่อการ พัฒนางาน ๓.ต่อองค์กร 	<p>ต่อบุคคล</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลนามะเฟือง มีการลดการเกิดขยะ การคัดแยก การกลับนำไปใช้ มีการคัดแยกขยะที่ขายได้ ออกจากขยะทั่วไป โดยการนำขยะรีไซเคิลไปขายเข้ากองทุนขยะ เป็นทอง..คุ่มครองครอบครัวยุบายเลี้ยงการใช้ถุงพลาสติก การใช้กล่องโฟม และมีการนำวัสดุที่ยังใช้ได้ใช้ใหม่อีกครั้ง เช่น ถุงพลาสติกที่ยังใช้งานได้นำกลับมาใช้ใหม่ มีการนำขวดน้ำพลาสติกหรือขวดแก้วมาใช้ประโยชน์ใหม่ และรู้วิธีการจัดการขยะจำพวกเศษอาหาร เศษผัก เปลือกผลไม้สามารถนำมาทำปุ๋ยหมักได้ ๒. ประชาชนมีความรู้ การรับรู้ข่าวสาร การมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยกระตุ้นที่มีผลต่อพฤติกรรมการจัดการขยะด้านการคัดแยกขยะคือการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะ แนวทางการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชน โดยมีการกระตุ้นให้เกิดการขยะในครัวเรือนก่อน ตัวแทนแต่ละชุมชนต้องวางแผนการดำเนินการปฏิบัติกันอย่างจริงจังและต้องได้รับความร่วมมือจากทุกครัวเรือน โดยเน้นแนวคิดในการลดขยะมูลฝอย เน้นการประชาสัมพันธ์ ลดการใช้พลาสติก ช่วยกันคัดแยกขยะครอบครัวยังมีการปลูกจิตสำนึกให้กับเยาวชน โดยการจัดอบรมความรู้ความเข้าใจถึงการจัดการขยะมูลฝอยอย่างถูก <p>ต่อการพัฒนางาน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้เป็นชุมชนปลอดขยะ โดยมีความมุ่งหวังว่าทั้ง ๕ ชุมชนในพื้นที่เทศบาลตำบลนามะเฟืองจะเป็นชุมชนปลอดขยะ ครบร้อยละ ๑๐๐ ภายในปี ๒๕๗๓ ๒. มีหลักการในการดำเนินงานกองทุนขยะรีไซเคิล หรือ ธนาขยะรีไซเคิล ในพื้นที่ตำบลนามะเฟือง และเพิ่มจำนวนสมาชิกกองทุนขยะเป็นทองคุ่มครองครอบครัวยุบายเลี้ยงขยะ ร้อยละ ๓๐ ต่อปี ๓. การดำเนินกิจกรรมการโครงการตอบสนองนโยบายของกระทรวงมหาดไทย ทั้งการดำเนินกิจกรรมถังขยะเปียก ไร้ถังโลก และการจัดตั้งธนาคารขยะรีไซเคิล ซึ่งปัจจุบันสามารถนำมาต่อยอดและทำให้การดำเนินกิจกรรมทั้ง ๒ กิจกรรม ได้ครบร้อยละ ๑๐๐ <p>ต่อองค์กร</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การติดตามผลอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมสนับสนุนและสร้างต้นแบบ “โครงการชุมชนปลอดขยะ” เพื่อเป็นต้นแบบขยายผลให้กับชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นได้

		๒. สถิติการค่าใช้จ่ายในการกำจัดขยะมูลฝอย ณ บ่อกำจัดขยะมูลฝอย จากเดิมมีการคาดการณ์ว่าบ่อขยะจะเต็มภายในระยะเวลา ๕ ปี จากข้อมูล ณ ปัจจุบันปริมาณขยะลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด และคาดการณ์ว่าบ่อขยะจะสามารถยืดระยะเวลาออกไปได้เป็น ๑๐ - ๑๓ ปี
ความ ยุ่งยากต่อ การ ดำเนินกา ร/ปัญหา/ อุปสรรค	ระบุถึงสาเหตุ ของปัญหาว่า เกิดจาก สาเหตุใดมี ปัจจัยอะไรมา เกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การ ปฏิบัติงานไม่ เป็นไปตามที่ คาดหวัง	<p>๑. ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือ และตระหนักในหน้าที่ที่จะต้องช่วยกันรักษาความสะอาดของชุมชนเท่าที่ควร</p> <p>๒. ปัญหาขาดการคัดแยกขยะมูลฝอยตั้งแต่ครัวเรือนปัญหาขยะมูลฝอยที่จะต้องฝังกลบและเผาจึงมีปริมาณแต่ละครั้งมากและมีการเผาทุกวันส่งผลต่อมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ด้านความรู้ความเข้าใจเรื่องการคัดแยกขยะมูลฝอยโดยเฉพาะขยะอันตรายที่ยังเป็นปัญหาในการกำจัด</p> <p>๔. ปริมาณขยะเพิ่มมากขึ้นและมีขยะจากภายนอกพื้นที่นำมาทิ้งในเขตเทศบาล</p> <p>๕. ด้านการจัดการกำจัดขยะมูลฝอยยังไม่ถูกสุขาภิบาลมีการเผา ทั้งข้างทาง</p> <p>๖. ประชาชนส่วนใหญ่คิดว่าการจัดการขยะมูลฝอยเป็นหน้าที่ของเทศบาล ที่ต้องหางบประมาณมาบริหารจัดการขยะมูลฝอยส่งผลทำให้ขาดความร่วมมือของประชาชน</p> <p>๗. ด้านงบประมาณ มีงบประมาณจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถแก้ไขปัญหาขยะมูลฝอยได้ทั้งหมดต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนงบประมาณส่วนมากนำไปใช้ในการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานก็ไม่ค่อยพอเพียงจึงไม่มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอย</p>
ผู้ร่วม ดำเนินกา ร	(ถ้ามี)	-ไม่มี-

เทศบาล/ อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่นำเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา
๒. ทต.สุวรรณคูหา อ.สุวรรณคูหา	นางณัฐริมิล ดรงแก้ว นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ เงินเดือน ๒๑,๑๔๐ บาท	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ เงินเดือน ๒๑,๒๔๐ บาท	คุณวุฒิ การศึกษา -บริหารธุรกิจ บัณฑิต สาขา การบัญชี	ผลงานที่ ๑ การปฏิบัติงานด้าน รายจ่ายในระบบ e- LAAS ของเทศบาล ตำบลสุวรรณคูหา ผลงานชิ้นที่ ๒ การตรวจสอบการ บันทึกบัญชีของศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ หน่วย ภายใน สังกัดเทศบาลตำบล สุวรรณคูหา (สรุปรายละเอียด ผลงานตาม เอกสารแนบท้าย)	ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไป ตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ (๑๕,๐๕๐) ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับ วุฒิการศึกษาปริญญาเอก ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาต้อง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่า ภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการ ประเมินผลงานดีไม่น้อยหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับ คะแนนจากคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ๖. เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนด ๖ ปี ให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับ วุฒิ ป.โท และลดเป็น ๒ ปี สำหรับวุฒิ ป.เอก	๑. มีคุณวุฒิการศึกษา บ.บ. ซึ่งเป็นคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง -นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ เมื่อ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๑ -จนถึงวันขอรับการ ประเมิน ๒ เม.ย. ๖๗) รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๖ ปี - เดือน ๓. เงินเดือนปัจจุบัน ๒๑,๑๔๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการใน ระดับปฏิบัติการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจาก คณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๒ เม.ย. ๒๕๖๗ - คะแนนประเมินด้านทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้ร้อยละ ๙๕ - คะแนนประเมินผลงาน คณะกรรมการคนที่ ๑ ได้ ๘๑ คณะกรรมการคนที่ ๒ ได้ ๘๖.๕๐ คณะกรรมการคนที่ ๓ ได้ ๙๗ ๖. น.ทต.สุวรรณคูหา ที่ นก ๖๒๐๑/๑๓๙ ถ. ๔ เม.ย. ๖๗

ผลงานชิ้นที่ ๑ ชื่อผลงาน การปฏิบัติงานด้านรายจ่ายในระบบ e-LAAS ของเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา
ชื่อ - สกุล นางณัฐกมล ดวงแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีหรือระเบียบกฎหมายอะไรบ้างที่ใช้ในการดำเนินการ	การปฏิบัติงานด้านรายจ่ายในระบบ e-LAAS เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็ว สอดคล้องเหมาะสมกับสภาวการณ์ในปัจจุบัน เป็นเครื่องมือในการสรุปผลเพื่อจัดทำรายงานการเงินประจำปีได้ทันเวลาตามที่กฎหมายกำหนด
สรุปสาระสำคัญ	๑.หลักการและเหตุผล ๒.วัตถุประสงค์ ๓.เป้าหมาย ๔.ระเบียบกฎหมาย	๑.หลักการและเหตุผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำบัญชีโดยระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ e-LAAS เริ่มตั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งอย่างน้อยต้องมี ๔ระบบ ประกอบด้วย ๑)ระบบงบประมาณ ๒)ระบบรายรับ ๓)ระบบรายจ่าย ๔)ระบบบัญชี ๒.วัตถุประสงค์ - เพื่อให้การเบิกจ่ายเป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด - เพื่อให้การเบิกจ่ายมีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ - เพื่อให้การค้นหาข้อมูลได้รวดเร็ว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน - ผู้บริหารสามารถเรียกดูรายงานในด้านการเบิกจ่ายได้ตลอดเวลา ๓.เป้าหมาย ใช้เป็นกรอบในการบริหารงานด้านรายจ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำข้อมูลด้านรายจ่ายมาจัดทำรายงานทางการเงินประจำปีได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ๔.ระเบียบกฎหมาย - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ - พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจนและมีการนำแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมาย มาใช้อย่างไร	เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ ๑.ตรวจสอบแผนการเบิกจ่ายเงินรายไตรมาสว่ามีการขอเบิกจ่ายตรงตามแผนหรือไม่ ๒.ตรวจสอบงบประมาณแต่ละแผนงาน งาน หมวด ประเภท ในระบบ e-laas ว่ามีเพียงพอหรือไม่ หากไม่เพียงพอแจ้งให้หัวหน้าหน่วยงานผู้เบิกโอนเงินงบประมาณให้เพียงพอ ๓.ตรวจสอบฎีกาที่เบิกจ่ายว่ากรณีใดมีการจัดซื้อจัดจ้างในระบบ e-laas หรือไม่มีการจัดซื้อจัดจ้าง ๔.กรณีมีการจัดซื้อจัดจ้างในระบบ e-laas ให้ทำการตั้งหนี้ในระบบ e-laas ๕.กรณีเงินยืมต้องจัดทำสัญญาืมในระบบ e-laas ให้ถูกต้องก่อน ๖.แจ้งให้ผู้จัดทำฎีกาจัดทำฎีกาในระบบคอมพิวเตอร์ e-laas ๗.เมื่อบริหารอนุมัติฎีกาแล้ว ต้องจัดทำเช็คโดยการเขียนเช็ค หรือ โอนเงินให้แก่ผู้มีสิทธิผ่านระบบ ktb corporate online แล้วแต่กรณี และจัดทำรายงานการจัดทำเช็ค ในระบบ e-laas เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจลงนาม ๘.จ่ายเช็คให้แก่ผู้มีสิทธิแล้ว ต้องบันทึกการจ่ายในระบบ e-laas เพื่อจัดทำรายงานสถานะการเงินทุกสิ้นวัน

ผลสำเร็จของงาน	<p>๑.เชิงปริมาณ</p> <p>๒.เชิงคุณภาพ</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ</p> <p>-จำนวนฎีกาเบิกจ่ายเงินกรณีจัดทำขอซื้อขอจ้าง/สัญญาจ้าง และฎีกาเบิกจ่ายเงินกรณีไม่ได้จัดทำขอซื้อขอจ้าง/สัญญา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑,๕๘๘ ฎีกา จ่ายเช็คให้กับเจ้าหน้าที่เรียบร้อยภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายงานจัดทำเช็ค จำนวน ๔๓๓ ฉบับ</p> <p>-การจ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online มีการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนให้แก่พนักงานเทศบาลสามัญ ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลตำบลสุวรรณหงษา ชำระหนี้ กยศ. ชำระหนี้เงินกู้ ชพค. เงินกู้ ชพส. เงินกู้ธนาคารกรุงไทย</p> <p>๒.เชิงคุณภาพ การเบิกจ่ายเงินเป็นปัจจุบัน ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย สามารถนำข้อมูลด้านรายจ่ายไปใช้ในการบริหารใช้ในการวางแผนด้านงบประมาณได้ เกิดประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่หน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>
การนำไปใช้ประโยชน์	<p>ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด</p> <p>อย่างไร</p> <p>๑.ต่อองค์กร</p> <p>๒.ต่อประชาชน</p> <p>๓.ต่อองค์กร</p>	<p>ต่อองค์กร</p> <p>-สามารถนำไปใช้ในการบริหารด้านงบประมาณได้ โดยนำข้อมูลการจ่ายเงินมาทำเป็นสถิติการเบิกจ่ายรายเดือน จึงทำให้ทราบว่าคุณค่าใช้จ่ายตามหมวดใด ประเภทใดเพิ่มขึ้นหรือลดลง จำนวนมากน้อยเพียงใด และทำให้ทราบสาเหตุเพิ่มขึ้นหรือลดลงของคุณค่าใช้จ่าย ผู้บริหารได้รับรู้ข้อมูลด้านรายจ่ายได้รวดเร็วสามารถนำไปวางแผนในการใช้จ่ายเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ต่อประชาชน</p> <p>ข้อมูลรายจ่ายเป็นข้อมูลแสดงถึงผลการดำเนินงานทางการเงินของหน่วยงานซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างของรายได้และค่าใช้จ่ายในแต่ละรอบบัญชี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ต้องมีการประกาศเผยแพร่การดำเนินงาน เปิดเผยงบการเงินให้ประชาชนรับทราบสถานะทางการเงินของเทศบาลตำบลสุวรรณหงษา</p> <p>ต่อตนเอง</p> <p>การทำงานด้านรายจ่ายในระบบ e-laas มีความถูกต้องแม่นยำ ทำให้การทำงานมีความผิดพลาดน้อย และการจัดบัญชีภาครัฐถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงการทำบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในหลาย ๆ ด้าน ทำให้เรารู้สึกภูมิใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>
ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	<p>ระบุสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้</p>	<p>๑.ไม่มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบอย่างพอเพียงด้านเทคโนโลยีการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต(internet) ที่ไม่มีคุณภาพ เข้ามาใช้งานทำให้ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการทำงานของระบบเมื่อมีผู้ใช้งานจำนวนมากระบบจะใช้งานไม่ได้และระบบมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงบ่อยครั้ง</p> <p>๒.หน่วยงานผู้เบิกยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับการวางฎีกาเบิกเงินแต่ละประเภท</p> <p>๓.ปัญหาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินผ่านระบบ KTB Corporate Online การใช้โปรแกรม KTB Universal ไม่สามารถออกรายงานได้ และยังไม่มีความหมายที่ชัดเจนในการจ่ายเงินผ่านระบบนี้ มีเพียงหนังสือสั่งการที่ออกมาเป็นแนวทางให้เบิกจ่าย</p> <p>๔.การเปลี่ยนแปลงการบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยให้จัดทำตามมาตรฐานบัญชีภาครัฐเริ่มตั้งแต่ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นต้นมา มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบัญชีภาครัฐและวิธีการบันทึกบัญชีตามหนังสือชักข้อมหลายฉบับ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงการได้มาของงบประมาณ เดิมการขอรับเงินอุดหนุนเทศบาลตำบลของเงินอุดหนุนผ่านสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป เทศบาลตำบลต้องขอรับงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณโดยตรง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบการบันทึกบัญชีในระบบคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (e-laas) ด้วย</p>

		๕. ผู้จัดทำบัญชีของหน่วยหลัก(หน่วยงานแม่) ต้องตรวจสอบดูแลการบันทึกบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดด้วย เนื่องจากตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นต้องจัดทำงบการเงินรวมทำให้การทำงานอาจเกิดความผิดพลาดมากขึ้น
ผู้ร่วมดำเนินการ	(ถ้ามี)	

ผลงานชิ้นที่ ๒ ชื่อผลงาน การตรวจสอบการบันทึกบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ หน่วย ภายใต้สังกัดเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา
ชื่อ - สกุล นางณัฐกมล ดวงแก้ว ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการแนวคิด ทฤษฎีหรือระเบียบกฎหมายอะไรบ้างที่ใช้ในการดำเนินการ	การตรวจสอบการจัดทำบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๕ หน่วยที่อยู่ภายใต้สังกัดของเทศบาลตำบลสุวรรณคูหาเพื่อให้ผู้จัดทำบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบันทึกบัญชีเป็นไปตามมาตรฐานบัญชีภาครัฐ ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป รายงานทางการเงินของเทศบาลตำบลสุวรรณคูหาที่จัดทำขึ้นต้องแสดงภาพรวมของหน่วยงานภายใต้สังกัดด้วย เพื่อให้รายงานทางการเงินแสดงรายการที่ครอบคลุมทรัพยากรทั้งหมดที่หน่วยงานใช้ไปอันก่อให้เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายของหน่วยงาน
สรุปสาระสำคัญ	๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. เป้าหมาย ๔. ระเบียบกฎหมาย	<p>๑. หลักการและเหตุผล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตรวจสอบการจัดทำบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดทุกแห่ง เพื่อนำมาจัดทำงบการเงินรวมประจำปี ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานบัญชีภาครัฐและนโยบายบัญชีภาครัฐ เพื่อนำส่งงบการเงินให้กระทรวงการคลัง และกระทรวงเจ้าสังกัด เพื่อจัดทำงบการเงินรวมในระดับประเทศต่อไป</p> <p>๒. วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อให้การจัดทำบัญชีของหน่วยงานภายใต้สังกัดปฏิบัติให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด - เพื่อให้การส่งงบทดลองประจำเดือนมีความถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสและตรวจสอบได้ - เพื่อให้ผู้จัดทำบัญชีหน่วยงานหลัก(แม่)ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถนำมาจัดทำงบการเงินรวมประจำปีได้ รวดเร็ว การทำงานเป็นปัจจุบัน - ผู้บริหารสามารถเรียกดูรายงานของหน่วยงานภายใต้สังกัดได้รวดเร็วและถูกต้อง <p>๓. เป้าหมาย ใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำงบการเงินรวมประจำปีได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๑ - หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๐.๒/ว ๑๕ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำรายงานการเงินประจำปี กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำรายงานตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ - หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๑๐.๒/ว ๔๗๙ ลงวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องรูปแบบการนำเสนอรายงานการเงินของหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป - พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

<p>ขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมาย มาใช้อย่างไร</p>	<p>เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายการบัญชีภาครัฐ</p> <p>๑.ตรวจสอบใบเสร็จรับเงินทุกๆสิ้นเดือน โดยการเรียกตรวจใบเสร็จรับเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๕ แห่ง ว่าผู้ใดเป็นผู้รับเงิน รับเงินจากใคร เป็นเงินประเภทใด</p> <p>๔.ตรวจสอบรายการเคลื่อนไหวระหว่างเดือนของบัญชีทุกประเภท ทั้งหมดสินทรัพย์ หนี้สิน ทุน รายได้และค่าใช้จ่ายว่ามีความถูกต้องหรือไม่โดยขอเรียกดูรายงานบัญชีแยกประเภทกรณีบัญชีใดมีรายการเคลื่อนไหว</p> <p>๕.ตรวจสอบรายการรับเงินกรณีเทศบาลตำบลสุวรรณคูหาผลักเงินรายได้ประเภทอาหารกลางวัน ค่าวัสดุรายหัว ค่าจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ว่ามีการออกใบเสร็จรับเงินไว้ถูกต้องหรือไม่ รับเป็นเงินประเภทใด เพื่อนำรายการดังกล่าวมายืนยันยอดกับบัญชีหน่วยงานแม่</p> <p>๖.ตรวจสอบรายการรับรู้รายได้กรณีหน่วยงานแม่จ่ายเงินแทนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๕ ศูนย์ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าสาธารณูปโภค เพื่อนำรายการดังกล่าวมายืนยันยอดกับหน่วยงานแม่ หากไม่ตรงกันต้องรีบให้ดำเนินการแก้ไขทันที</p> <p>๗.ตรวจสอบการลงบัญชีสินทรัพย์และการคำนวณค่าเสื่อมราคาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๕ ศูนย์</p> <p>๘.ลงพื้นที่ตรวจสอบสินทรัพย์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งภายใต้สังกัดเทศบาลตำบลสุวรรณคูหาพร้อมกับนักวิชาการศึกษาและเจ้าหน้าที่การเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๙.รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบให้เจ้าหน้าที่การเงินผู้จัดทำบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบันทึกบัญชีให้ถูกต้องครบถ้วน และโอนสินทรัพย์ในระบบ e-laas ให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนำสินทรัพย์ไปบันทึกบัญชี</p>
<p>ผลสำเร็จของงาน</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ ๒.เชิงคุณภาพ</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ</p> <p>- ตรวจสอบสินทรัพย์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เทศบาลตำบลสุวรรณคูหายังไม่โอนให้หน่วยงานภายใต้สังกัดจัดทำบันทึกใบผ่านรายการบัญชีทั่วไปโอนสินทรัพย์ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประเภทอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัดสว่างทุ่งทอง จำนวน ๑ หลัง มูลค่า ๒,๑๕๒,๐๐๐.๐๐บาท แจ้งให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเหล็กนำข้อมูลอาคารโดมมูลค่า ๘๙,๐๐๐.๐๐บาทที่ก่อสร้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บันทึกบัญชีเป็นสินทรัพย์ประเภทสิ่งปลูกสร้าง พร้อมคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แจ้งให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงยางนำข้อมูลอาคารโดมมูลค่า ๑๕๐,๐๐๐.๐๐บาท ที่ก่อสร้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บันทึกบัญชีเป็นสินทรัพย์ประเภทสิ่งปลูกสร้าง พร้อมคำนวณค่าเสื่อมราคาสะสม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>-ตรวจสอบและแนะนำให้ผู้จัดทำบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๕ หน่วย ปรับปรุงรายการบัญชีกรณีรายได้เงินช่วยเหลือจากงบทั่วไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่ตรงกับรายจ่ายประเภทค่าใช้จ่ายระหว่างหน่วยงาน -งบทั่วไปโอนให้โรงเรียนของหน่วยงานแม่ตามบัญชีแยกประเภทของหน่วยงานแม่</p>
		<p>๒.เชิงคุณภาพ</p> <p>-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๕ หน่วย สามารถบันทึกบัญชีได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐและนโยบายบัญชีภาครัฐ รวมทั้งปฏิบัติเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>-เทศบาลตำบลสุวรรณคูหาได้รับงบทดลองประจำเดือนจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ทันเวลาพร้อมที่จะนำข้อมูลมาจัดทำงบการเงินรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลาตามที่กฎหมายกำหนด</p>
<p>การนำไปใช้ประโยชน์</p>	<p>ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด อย่างไร</p> <p>๑.ต่อองค์กร ๒.ต่อประชาชน ๓.ต่อองค์กร</p>	<p>ต่อองค์กร</p> <p>-เทศบาลตำบลสุวรรณคูหาสามารถนำข้อมูลงบการเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไปใช้บันทึกบัญชีรายการระหว่างกันได้รวดเร็วถูกต้องเพราะได้ทำการตรวจสอบทุกๆเดือน และนำข้อมูลทางบัญชีไปใช้เพื่อปิดงบการเงินประจำปีในส่วนของค่าใช้จ่ายระหว่างหน่วยงานงบทั่วไป -โอนให้โรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้อย่างถูกต้อง ไม่เกิดความยุ่งยากซับซ้อน</p> <p>ต่อประชาชน</p> <p>จากการตรวจสอบการจัดทำบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงานภายใต้สังกัดเทศบาลตำบลสุวรรณคูหาทั้ง ๕ หน่วย ทำให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับรู้สถานะทางการเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งที่ถูกต้อง ชัดเจน เพื่อใช้ในการตัดสินใจใช้จ่ายงบประมาณเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพทุกๆด้าน ผู้ปกครองมีความมั่นใจและไว้วางใจที่จะส่งบุตรหลานเข้ามาเตรียมความพร้อมสำหรับ</p>

		<p>การศึกษาระดับสูงขึ้น</p> <p>ต่อตนเอง</p> <p>ผู้ตรวจสอบสามารถแก้ปัญหาในเรื่องบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ มีความกระตือรือร้นในการทำงานทั้งของหน่วยงานแม่และในการตรวจสอบหน่วยงานลูก มีวินัยในการทำงาน หากไม่มีความตั้งใจ ละเลย และไม่ตรวจสอบงบการเงินของหน่วยงานภายใต้สังกัดเป็นประจำ เมื่อจัดทำงบการเงินรวมประจำปี จะทำให้มีความยุ่งยากซับซ้อน หาสาเหตุของผลต่างได้ยาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการส่งงบการเงินรวมเกิดความเสียหายให้แก่องค์กรได้ ดังนั้นผู้จัดบัญชีของหน่วยงานแม่ต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องบัญชีที่ถูกต้องทำให้ต้องศึกษาและเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p>
ความ ยุ่งยากใน การ ดำเนินการ /ปัญหา/ อุปสรรค	<p>ระบอบสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้</p>	<p>๑. การจัดทำบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นบัญชีที่ต้องบันทึกรายการด้วยมือโอกาสที่จะบันทึกผิดพลาดเกิดขึ้นได้ง่าย</p> <p>๒. การจัดทำบัญชีภาครัฐเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้จัดทำบัญชีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เกิดความไม่เข้าใจในการประสานงานระหว่างครูผู้ดูแลเด็ก ผู้จัดทำบัญชี และผู้ตรวจสอบ</p>
ผู้ร่วม ดำเนินการ	(ถ้ามี)	

เทศบาล/ อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่นำเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา
ท.ทต.สุวรรณคูหา อ.สุวรรณคูหา	นางสาวศรีไพรวัลย์ สวัสดิ์ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ เงินเดือน ๒๒,๙๘๐ บาท	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ เงินเดือน ๒๓,๐๘๐ บาท	-บริหารธุรกิจ บัณฑิต	ผลงานที่ ๑ โครงการส่งเสริมองค์กร พัฒนาศักยภาพสตรี (อบรมบทบาทสตรีและ ศึกษาดูงาน ส่งเสริม องค์กรพัฒนาศักยภาพ สตรี) เทศบาลตำบล สุวรรณคูหา ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ข้อ ๑๕. การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไป ตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ (๑๕,๐๕๐) ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับ วุฒิการศึกษาปริญญาเอก ๓. ใ้รอบการประเมินที่ผ่านมาต้อง ไม่ถูกลดโทษทางวินัยที่สูงกว่า ภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วย ประเมินผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับ คะแนนจากคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ๖. เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนด ๖ ปีให้ลดเป็น ๔ ปีสำหรับ วุฒิ ป.โท และลดเป็น ๒ ปีสำหรับวุฒิ ป.เอก	๑. มีคุณวุฒิการศึกษา บธ.บ. ซึ่งเป็นคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง -นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เมื่อวันที่ วันที่ ๑ เม.ย. ๖๑ -จนถึงวันขอรับการ ประเมิน ๒ เม.ย. ๖๗) รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๖ ปี - เดือน ๓. เงินเดือนปัจจุบัน ๒๒,๙๘๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ใน ระดับปฏิบัติการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจาก คณะกรรมการการฯ เมื่อวันที่ ๔ เม.ย. ๒๕๖๗ - คะแนนประเมินด้านทักษะที่จำเป็น ได้รับ สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้รับผล ๙๕ - คะแนนประเมินผลงาน คณะกรรมการคนที่ ๑ ได้ ๙๔ คณะกรรมการคนที่ ๒ ได้ ๙๕ คณะกรรมการคนที่ ๓ ได้ ๙๕ ๖. น.ทต.สุวรรณคูหา ที่ นก ๖๖๐๑/๑๕๓ ถ. ๔ เม.ย. ๖๗
				ผลงานชิ้นที่ ๒ โครงการส่งเสริมอาชีพ (ส่งเสริมอาชีพกลุ่มทอ ผ้าบ้านนาตาแลว โดย การจัดการช่องทาง ทางการตลาด การขาย ออนไลน์ การออกแบบ บรรจุภัณฑ์) เทศบาล ตำบลสุวรรณคูหา อำเภอสุวรรณคูหา (สรุปรายละเอียด ผลงานตาม เอกสารแนบท้าย)		

		<p>ชุมชนสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการจัดตั้งกลุ่มโดยจัดตั้งกลุ่มเล็กๆที่มีในชุมชน</p> <p>๒.๓.๒ เทศบาลตำบลเนินฆ้อ ได้เข้าศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>๒.๓.๓ ศูนย์การเรียนรู้เกษตรธรรมชาติบ้านจ่ารุงเป็นสถานที่ๆคนในชุมชนร่วมกันจัดตั้งตลาดสีเขียว</p> <p>๒. ระหว่างการดำเนินงาน</p> <p>วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>ภาคเช้าบรรยายให้ความรู้โดยนายทรงยศ ดวงคำบุตร พัฒนาชุมชนอำเภอสุวรรณคูหา ให้ความรู้เกี่ยวกับการเริ่มจัดตั้งกลุ่มสตรีและการพัฒนาตนเองในการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการพัฒนาเชิงอนุรักษ์ทรัพยากร</p> <p>ภาคบ่ายบรรยายให้ความรู้โดยนายอธิการ โคตรบุญเรือง ท้องถิ่นอำเภอสุวรรณคูหา ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนากลุ่มสตรีและการมีบทบาทในการขับเคลื่อนงานต่างๆที่ท้องถิ่นและกลุ่มสามารถส่งเสริมและพัฒนาร่วมกันได้ เช่นการพัฒนาอาชีพ การส่งเสริมรายได้ของกลุ่ม</p> <p>วันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>ศึกษาดูงาน ณ วิสาหกิจชุมชนท่องเที่ยวบ้านทะเลน้อย สาเหตุที่เลือกให้ศึกษาดูงานเนื่องจากกลุ่มวิสาหกิจชุมชนสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการจัดตั้งกลุ่มโดยจัดตั้งกลุ่มเล็กๆที่มีในชุมชนโดยใช้วัตถุดิบในชุมชนเป็นหลัก เริ่มจากกลุ่มเล็กๆ พัฒนาทุกเพศทุกวัยโดยเริ่มจากเด็กสู่ผู้ใหญ่</p> <p>วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖</p> <p>ศึกษาดูงานสถานที่ที่ ๒ ณ เทศบาลตำบลเนินฆ้อ ได้เข้าศึกษาดูงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยวิทยากรสื่อให้เห็นถึงการประสานงานร่วมกันระหว่างกลุ่มกับเทศบาลร่วมกันพัฒนาการช่วยเหลือเพื่อขับเคลื่อนชุมชนในด้านต่างๆ</p> <p>ศึกษาดูงานสถานที่ที่ ๓ ณ ศูนย์การเรียนรู้เกษตรธรรมชาติบ้านจ่ารุงเป็นสถานที่ๆคนในชุมชนร่วมกันจัดตั้งตลาดสีเขียวขึ้นมา และรวมกลุ่มต่างๆเช่นกลุ่มปลูกผัก กลุ่มทำน้ำปลา กลุ่มติ่มมิจิตยาล กลุ่มแปรรูปผลไม้ เพื่อจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่มีในชุมชนโดยไม่ผ่านพ่อค้าคนกลาง</p> <p>๓. หลังการดำเนินโครงการ</p> <p>๓.๑. หลังการดำเนินโครงการทันที มีกลุ่มสตรี ๑ กลุ่มประกอบด้วยสมาชิกสตรีครบทั้ง ๑๒ ชุมชน มีสมาชิกทั้งหมด ๓๐ คน กลุ่มสตรีมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและการขับเคลื่อนชุมชนไปพร้อมกับเทศบาลโดยการสรุปแบบประเมิน</p> <p>๓.๒ หลังการดำเนินโครงการ ๑ เดือนจะเห็นได้ว่ากลุ่มสตรีมีการสนับสนุนงานเทศบาลเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการเช่นการสำรวจบ้านที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นอยู่ของคนพิการ การสำรวจช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสโดยเทศบาลประสานขอรับความช่วยเหลือไปยังพมจ. ท้องถิ่นบัวลาภ และประสานขอความช่วยเหลือซ่อมบ้านผู้สูงอายุที่ยากจน และประสานสำรวจทุนการศึกษาสำหรับเด็กยากไร้</p>
	<p>๑.เชิงปริมาณ</p> <p>๒.เชิงคุณภาพ</p>	<p>๑.ผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด ๔๕ คน คิดเป็น ๑๐๐%</p> <p>๒.ผู้เข้าร่วมโครงการมีความพึงพอใจมากที่สุด ๔๗% มาก ๒๙% ปานกลาง ๒๔%</p> <p>๓.ได้กลุ่มสตรี ๑ กลุ่มมีสมาชิก ๕๐ คนขึ้นไป</p>
<p>การนำไปใช้ประโยชน์</p>	<p>ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใดอย่างไร</p> <p>๑.ต่อบุคคล</p> <p>๒.ต่อการพัฒนา</p> <p>งาน</p> <p>๓.ต่อองค์กร</p>	<p>๑.ผู้เข้าร่วมอบรมได้องค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทสตรี ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒.สมาชิกองค์กรสตรีได้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสตรีในด้านการรวมกลุ่มพัฒนาอาชีพ พัฒนารายได้ มีความคิดริเริ่มในการรวมกลุ่มอาชีพ</p> <p>๓.สมาชิกองค์กรสตรีและเจ้าหน้าที่เทศบาลได้มีการประสานงานกันเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในแต่ละพื้นที่</p>
<p>ผู้ร่วมดำเนินโครงการ</p>	<p>(ถ้ามี)</p>	<p>๑.คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา</p> <p>๒.ปลัดเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา</p> <p>๓.เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการสังคมทุกท่าน</p>

ชื่อผลงานที่ ๒ โครงการส่งเสริมอาชีพ(ส่งเสริมอาชีพกลุ่มทอผ้าบ้านนาตาแหลว
 โดยการจัดช่องทางทางการตลาด การขายออนไลน์ การออกแบบบรรจุภัณฑ์)
 ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

นางสาวศรีไพรวัลย์ สาวิลัย ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดของผลงาน
<p>ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ</p>	<p>ให้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีหรือระเบียบ กฎหมาย ระเบียบที่ใช้ในการดำเนินการ</p>	<p>๑. ใช้หลักการ ๔P (Marketing Mix) เพื่อช่วยในการวางแผนการตลาดให้กับกลุ่ม ประกอบไปด้วย Product (สินค้า) คือการทอผ้าไหม ผ้าฝ้าย ผ้าหมี เดิมกลุ่มผลิตผ้าหลักๆ ๔ สาย ๑.ลายหมากจับ ๒.ลายนาาคู่ ๓.ลายสน ๔.ลายดอกบัว</p> <p>Price (ราคา)ราคาที่บ้านตั้งราคาผ้าไหม ๑,๕๐๐ บาท ต้นทุนในการผลิตผืนละ ๙๐๐ บาท ผ้าฝ้าย ๘๐๐ บาท ต้นทุนในการผลิตผืนละ ๕๐๐ บาท ผ้าหมี ๖๐๐ บาท มีต้นทุนผืนละ ๔๐๐ บาท ถ้ามีบรรจุภัณฑ์ที่ส่งเสริมสินค้าให้นำซื้อ จะสามารถตั้งราคาขายมากกว่าราคาเดิมเพิ่มขึ้นขึ้นละ ๒๐๐ บาท</p> <p>Place (ช่องทางในการจำหน่ายสินค้า)เดิมกลุ่มทอผ้าจะขายสินค้าให้กับผู้ที่สนใจมาซื้อที่กลุ่ม หรือตลาดในหมู่บ้านเท่านั้น หลังการฝึกอบรมกลุ่มทอผ้าได้สร้างเพจเฟซบุ๊ก ทำให้มียอดขายจูงจูงลายผ้า สีผ้าก่อนผลิตสินค้า</p> <p>Promotion (การส่งเสริมการขาย)หลังการฝึกอบรมกลุ่มได้มีการส่งเสริมการขายโดยการสั่งซื้อสองผืนขึ้นไปส่งฟรี หรือส่งจูงจูงหน้าลดราคาได้ ผืนละ ๑๐๐ บาท เป็นกระบวนการที่เรียนรู้แล้วปฏิบัติได้จริงเกิดประสิทธิผลในการส่งเสริมอาชีพ</p> <p>๒. แนวคิดการบริหารโครงการ</p> <p>๒.๑ ก่อนดำเนินการ</p> <p>๒.๒ ระหว่างดำเนินการ</p> <p>๒.๓ หลังดำเนินการ</p> <p>ให้เป็นแนวทางและขั้นตอนในการดำเนินโครงการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร</p>
<p>สรุปสาระสำคัญ</p>	<p>๑.หลักการและเหตุผล ๒.วัตถุประสงค์ ๓.เป้าหมาย ๔.ระเบียบกฎหมาย</p>	<p>เนื่องจากการส่งเสริม และพัฒนาอาชีพเป็นหน้าที่สำคัญที่จะแก้ไขปัญหาของกลุ่มทอผ้าคือ ผลิตแล้วขายที่ไหน ผลิตแล้วขายอย่างไร ดังนั้นเทศบาลตำบลสุวรรณคูหาจึงเล็งเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นคือ การอบรมให้ความรู้ สรรหาวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการขายสินค้าให้กลุ่มอาชีพที่มีในพื้นที่ โดยวิทยากรให้เรียนรู้ในการนำเสนอสินค้าการสร้างสตอรี่ในการขายออนไลน์ การเลือกบรรจุภัณฑ์ที่ส่งเสริมให้ผ้ามีราคาสูงขึ้นจากเดิม การสอนให้สร้างเพจเฟซบุ๊ก มีวัตถุประสงค์ ดังนี้</p> <p>๑.เพื่อให้ผู้อบรมได้รับความรู้ใหม่ๆเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดช่องทางการตลาด การเพิ่มช่องทางทางการตลาด</p> <p>๒.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสินค้า การสร้างบรรจุภัณฑ์ที่น่าสนใจ</p> <p>๓.เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้รับความรู้เกี่ยวกับการแปรรูปสินค้าให้มีความหลากหลายมากขึ้น</p> <p>กลุ่มเป้าหมาย เป็นกลุ่มทอผ้าบ้านนาตาแหลว ๕๐ คน</p>

<p>ขั้นตอนการปฏิบัติ</p>	<p>ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิด ทฤษฎี มาปรับใช้</p>	<p>๑. ก่อนดำเนินโครงการ</p> <p>นางสาวศรีไพรวัลย์ สวัสดิ์ ในฐานะผู้รับผิดชอบโครงการ ได้สำรวจกลุ่มอาชีพในเขตเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา จึงได้พบปัญหาของกลุ่มทอผ้าบ้านนาตาแหลว คือ ผลิตแล้วขายที่ไหน ผลิตแล้วขายอย่างไร ดังนั้นเทศบาลตำบลสุวรรณคูหาจึงเล็งเห็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเรื่องนี้คือ การอบรมให้ความรู้กลุ่มทอผ้าบ้านนาตาแหลวจึงได้สรรคหาวิทยากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการขายสินค้าให้กลุ่มอาชีพที่มีในพื้นที่ โดยนางเดือน ฉลาดดี นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เป็นวิทยากรให้เรียนรู้ในการนำเสนอสินค้าการสร้างสตอรี่ในการขายออนไลน์ การเลือกบรรจุภัณฑ์ที่ส่งเสริมให้ผ้ามีราคาสูงขึ้นจากเดิม การสอนให้สร้างเพจเฟซบุ๊ก</p> <p>๒. ระหว่างการฝึกอบรม</p> <p>วิทยากร นางเดือนฉลาดดี นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์โดยการใช้หลักการ 4 P ในการฝึกอบรม Product (สินค้า) คือการทอผ้าไหม ผ้าฝ้าย ผ้าหมี เดิมกลุ่มผลิตผ้าหลักๆ 4 สาย ๑.สายหมากจับ ๒.สายนาคคู่ ๓.สายสน ๔.สายดอกบัว และสอนให้ผู้เข้าอบรมได้ศึกษาลายผ้าใหม่ๆที่เป็นลายชายตี ไม่ผลิตเฉพาะลายผ้าเดิมๆซึ่งจะทำให้อนาคตยอดขายผ้าลายเดิมคงที่</p> <p>Price (ราคา)ราคาที่ชาวบ้านตั้งราคาผ้าไหม ๑,๕๐๐ บาท ต้นทุนในการผลิตผืนละ ๙๐๐ บาท ผ้าฝ้าย ๘๐๐ บาท ต้นทุนในการผลิตผืนละ ๕๐๐ บาท ผ้าหมี ๖๐๐ บาท มีต้นทุนผืนละ ๔๐๐ บาท ซึ่งราคาต้นทุนเป็นเพียงการคำนวณวัสดุในการผลิตเท่านั้นไม่รวมถึงค่าแรงในการผลิต ถ้ามีบรรจุภัณฑ์ที่ส่งเสริมสินค้าให้น่าซื้อ จะสามารถตั้งราคาขายเพิ่มราคาขายร้อยละ ๕๐ ของราคาขายเดิม</p> <p>Place (ช่องทางในการจำหน่ายสินค้า)เดิมกลุ่มทอผ้าจะขายสินค้าให้กลับผู้ที่สนใจมาซื้อที่กลุ่ม หรือตลาดในหมู่บ้านเท่านั้น หลังการฝึกอบรมกลุ่มทอผ้าได้สร้างเพจเฟซบุ๊ก ทำให้มียอดสั่งซื้อสินค้าและสามารถเลือกสี เลือกลายผ้าก่อนผลิตสินค้าได้</p> <p>Promotion (การส่งเสริมการขาย)หลังการฝึกอบรมกลุ่มได้มีการส่งเสริมการขายโดยการสั่งซื้อสองผืนขึ้นไปส่งฟรี หรือส่งจองล่วงหน้าลดราคาได้ผืนละ ๑๐๐ บาท</p> <p>๓. หลังการฝึกอบรม</p> <p>กลุ่มทอผ้ามีสมาชิกสนใจทอผ้าหลังฤดูเก็บเกี่ยวเพิ่มขึ้น เนื่องจากกลุ่มเดิมมีคำสั่งจองลายผ้า สีผ้าทางออนไลน์ก่อนแล้วค่อยผลิตสินค้าทำให้ผู้ผลิตมีคำตอบว่าผลิตแล้วขายให้ใคร ในราคาที่เท่าไร และผู้ประเมินได้ติดต่อประสานขอรับการสนับสนุนโครงการอบรมพัฒนาอาชีพ ศูนย์การเรียนรู้การพัฒนาศรีและครอบครัววัดนาภา จังหวัดขอนแก่น เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดซื้ออุปกรณ์ทอผ้า และเป็นคำตอบแทนวิทยากรในการสอนทอผ้าลายใหม่ๆ สอนสมาชิกรายใหม่ที่สนใจเข้าร่วมกลุ่มทอผ้าบ้านนาตาแหลว</p>
<p>ผลความสำเร็จของงาน</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ ๒.เชิงคุณภาพ</p>	<p>๑.ผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด ๕๐ คน คิดเป็น ๑๐๐% ๒.ผู้เข้าร่วมอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุด ๕๐% มาก ๒๔.๘๕% ปานกลาง ๑๑.๑๔% ๓.สินค้าราคาสูงขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของราคาขายเดิม ๔.มีช่องทางการจัดจำหน่ายเพิ่มขึ้น ๓ ช่องทาง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ช่องทางออนไลน์ - ศูนย์สาธิต

		- จุดแสดงสินค้า ณ สถานที่จัดกิจกรรมของทางราชการสนับสนุน เช่นงาน บุญวัดถ้ำสุวรรณคูหา
ผู้ร่วมดำเนินโครงการ		๑. คณะผู้บริหารเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ๒. ปลัดเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ๓. เจ้าหน้าที่กองสวัสดิการสังคมทุกท่าน

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

ข้อ ๕. การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖. ภายใต้บังคับข้อ ๕. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดไว้เป็นมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารรถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นและให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังการบรรจุเข้ารับราชการ จะต้องยื่นขอรับที่เพิ่มเติมในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

ข้อ ๑๕. การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ที่ได้รับคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๗. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในส่วนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

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

ข้อ ๑๕. การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต้นของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่สูงกว่าภาคพื้นที

๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในกรณี หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมเป็นโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่จะแต่งตั้งและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปีจำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

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

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

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นชำนาญการได้ และผ่านการการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่จะแต่งตั้งและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน ตามรายละเอียดแนบท้าย โดยได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบผลงานแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประธานสภาท้องถิ่นบ้านนาญนาง

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประธานสภาท้องถิ่นบ้านนาญนาง จำนวน ๑ ราย ดังนี้

เทศบาล/ อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่นำเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา
๑. ทต.สุวรรณคูหา	น.ส.ปณิตา ศรีหอม เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๑๔,๘๕๐ บาท	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๑๕,๐๕๐ บาท	-อนุปริญญา (คอมพิวเตอร์ ธุรกิจ) - บธ.บ. การ จัดการทั่วไป	ผลงานที่ ๑ โครงการก่อสร้าง ทางเดินแบบ Asphaltic Concrete บ้านภูทอง ม. ๓ ต.สุวรรณคูหา อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู ทต.สุวรรณคูหา ผลงานที่ ๒ โครงการเสริมผิว Para Asphaltic ปูทับถนน คอนกรีตเสริมเหล็ก จากบ้านนางชม บุญ แยง ถึงบ้านนางคอง จันทา ม. ๓ ต.นาสี อ.สุวรรณคูหา โดยวิธี เฉพาะเจาะจง	ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับชำนาญงาน ให้เป็นไป ตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ อัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (๑๓,๘๕๐ บาท) ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาต้องไม่ถูก ลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการ ประเมินผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับ คะแนนจากคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ๖. เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มากแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี กำหนด ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับ วุฒิ ปวท. และลดเป็น ๔ ปี สำหรับวุฒิ ปวส.	๑. มีคุณวุฒิการศึกษา อนุปริญญา (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ) ซึ่งเป็นคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง -เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑ เม.ย. ๖๒ จนถึงวันขอรับการประเมิน (๔ เม.ย. ๖๗) รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๕ ปี - เดือน ๓. เงินเดือนปัจจุบัน ๑๕,๐๕๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานใน ระดับปฏิบัติงานย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจาก คณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๔ เม.ย. ๖๗ - คะแนนประเมินด้านทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้รับร้อยละ ๙๓ - คะแนนประเมินผลงาน คณะกรรมการคนที่ ๑ ได้ ๘๓ คณะกรรมการคนที่ ๒ ได้ ๘๓ คณะกรรมการคนที่ ๓ ได้ ๙๑ ๖. น.ทต.สุวรรณคูหา ที่ นก ๖๐๑/๑๕๖ ถว. ๔ เม.ย. ๖๗

ผลงานชิ้นที่ ๑ ชื่อผลงาน โครงการก่อสร้างทางเดินแบบ Asphaltic Concrete บ้านภูทอง หมู่ที่ ๓ ตำบลสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู
ชื่อ - สกุล นางสาวปณิดา ศรีหอม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีหรือระเบียบกฎหมาย อะไรบ้างที่ใช้ในการดำเนินการ	<p>โครงการก่อสร้างทางเดินแบบ Asphaltic Concrete บ้านภูทอง หมู่ที่ ๓ ตำบลสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติโดยหลักๆประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ หนังสือสั่งการ หนังสือชักข้อความเข้าใจ ที่ออกมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ให้มีกรอบการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนมากที่สุด เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้แข่งขันอย่างเป็นธรรม
สรุปสาระสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระเบียบกฎหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> หลักการและเหตุผล <ol style="list-style-type: none"> การจัดซื้อจัดจ้างมีกรอบการปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน มุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลเพื่อความโปร่งใส และมีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม คำนึงถึงวัตถุประสงค์การใช้งานเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า วัตถุประสงค์ <p>เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</p> เป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้เส้นทางในการสัญจร ไป - มา ได้สะดวก ระเบียบกฎหมาย <ol style="list-style-type: none"> พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ หนังสือสั่งการ หนังสือชักข้อความเข้าใจ ที่ออกมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ให้มีกรอบการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนมากที่สุด เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้แข่งขันอย่างเป็นธรรม
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมาย มาใช้ อย่างไร	<p>เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการในระบบ e-GP คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ดำเนินการเพิ่มโครงการในระบบ e-GP แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดราคากลาง ในระบบ e-GP คณะกรรมการกำหนดราคากลางดำเนินการจัดทำราคากลาง และอนุมัติราคากลางในระบบ จัดทำรายงานขอจ้างโครงการก่อสร้าง ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) ในระบบพร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ คณะกรรมการตรวจรับพัสดุและผู้ควบคุมงาน หัวหน้าหน่วยงานของรัฐให้ความเห็นชอบรายงานขอซื้อขอจ้าง และเห็นชอบให้นำ

		<p>ประกาศเผยแพร่ เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ</p> <p>๖.เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาประกาศร่างฯแล้ว เจ้าหน้าที่ประกวดราคาในระบบ e-GP เสนอหัวหน้าเจ้าหน้าที่ดำเนินการประกาศเชิญชวนผ่านระบบ e-GP</p> <p>๗.จัดส่งบันทึกข้อความพร้อมสำเนาประกาศ คำสั่ง และรายละเอียดบัญชีรายการงานก่อสร้างให้คณะกรรมการทราบ</p> <p>๘. เมื่อถึงระยะเวลาวันตรวจสอบเอกสารเสนอราคา คณะกรรมการฯดำเนินการพิจารณาผลการยื่นข้อเสนอ ของผู้ยื่นข้อเสนอทุกราย พร้อมจัดทำรายงานผลการพิจารณาและความเห็นพร้อมด้วยเอกสารที่ได้รับทั้งหมด</p> <p>๙.จัดทำรายงานผลการพิจารณาและขออนุมัติจ้างผ่านระบบ e-GP พร้อมจัดทำประกาศผลผู้ชนะการเสนอราคา และหนังสือแจ้งผลการจัดซื้อจัดจ้างให้ผู้ยื่นข้อเสนอทุกรายทราบ</p> <p>๑๐.เมื่อหัวหน้าหน่วยงานของรัฐให้ความเห็นชอบรายงานผลการพิจารณาและอนุมัติสั่งจ้างแล้ว จัดส่งประกาศให้เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ปิดประกาศ ณ สถานที่ปิดประกาศจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน</p> <p>๑๑. ดำเนินการแจ้งผู้ชนะการเสนอราคา ห้างหุ้นส่วนจำกัด นากลางพัฒนา (๑๙๙๒) เข้าทำสัญญาภายใน ๗ วัน เมื่อพ้นระยะเวลาอุทธรณ์ พร้อมทั้งนำหลักประกันสัญญาจ้าง จำนวนร้อยละห้าของวงเงินในการจัดจ้างในครั้งนั้น</p> <p>๑๒.จัดทำสัญญาในระบบ e-GP เมื่อผู้รับจ้าง ห้างหุ้นส่วนจำกัดนากลางพัฒนา (๑๙๙๒) ลงนามในสัญญาแล้ว จัดส่งสำเนาสัญญาให้คณะกรรมการตรวจรับ และช่างผู้ควบคุมงาน เพื่อทำการบริหารสัญญาและตรวจรับต่อไป</p> <p>๑๓.คณะกรรมการตรวจรับพัสดุทำการบริหารสัญญาและตรวจรับพัสดุ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ข้อ ๑๗๖</p> <p>๑๔. เมื่อคณะกรรมการทำการตรวจรับ และได้ส่งรายงานผลการตรวจรับ ให้จัดทำรายงานผลการตรวจรับให้หัวหน้าหน่วยงานทราบ</p> <p>๑๕. เมื่อหัวหน้าหน่วยงาน อนุมัติผลตรวจรับแล้ว ดำเนินการถ่ายสำเนาเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง รวบรวมเอกสารให้การเงินดำเนินการในขั้นต่อไป</p>
<p>ผลสำเร็จของงาน</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ</p> <p>๒.เชิงคุณภาพ</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ</p> <p>ดำเนินการจัดจ้างโครงการก่อสร้างทางเดินแบบ Asphaltic Concrete บ้านภูทอง หมู่ที่ ๓ ตำบลสุวรรณคูหา อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน ๑ โครงการ ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ได้ผู้ประกอบการที่มีคุณสมบัติตรงตามเงื่อนไขที่หน่วยงานของรัฐกำหนดให้เข้ายื่นข้อเสนอราคาประกวดงานจ้าง มีจำนวนทั้งหมด ๔ ราย ผลการคัดเลือกข้อเสนอของผู้ที่เสนอราคา เสนอราคาต่ำสุดและมีคุณสมบัติครบถ้วนโดยเรียงตามลำดับต่ำสุด จำนวน ๒ ราย ดังนี้</p> <p>๑. ห้างหุ้นส่วนจำกัด นากลางพัฒนา เป็นผู้ยื่นเสนอราคา เลขที่ ๖๖๐๑๖๐๐๐๘๕๗๙ เสนอราคาเป็นเงินทั้งสิ้น ๓,๕๙๐,๐๐๐ บาท (สามล้านสี่แสนเก้าหมื่นบาทถ้วน)</p> <p>๒. บริษัท พีพีที รีไซเคิล จำกัด ตามใบเสนอราคาเลขที่ ๖๖๐๑๖๐๐๐๘๕๕๑ เสนอราคาเป็นเงินทั้งสิ้น ๓,๕๙๐,๐๐๐ บาท (สามล้านห้าแสนแปดหมื่นบาทถ้วน)</p> <p>คณะกรรมการพิจารณาผล พิจารณารับหลักเกณฑ์การเสนอราคาของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด นากลางพัฒนา ซึ่งเป็นผู้เสนอราคาต่ำสุด ซึ่งได้รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม ค่าภาษีอากร และค่าใช้จ่ายอื่นๆไว้แล้ว และถูกต้องตามเงื่อนไขประกาศ ครบถ้วนทุกขั้นตอน ถูกต้องตามระเบียบฯ</p>

		<p>๒.เชิงคุณภาพ</p> <p>-โครงการก่อสร้างทางเดินแบบ Asphaltic Concrete บ้านภูทอง หมู่ที่ ๓ ตำบลสุวรรณคูหา อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ด้วยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) จัดทำด้วยความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบฯ สามารถแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนของประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในการใช้เส้นทางในการสัญจร ไป - มา ได้สะดวกและรู้สึกปลอดภัย</p>
การนำไปใช้ประโยชน์	<p>ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด อย่างไร</p> <p>๑.ต่อองค์กร ๒.ต่อประชาชน ๓.ต่อองค์กร</p>	<p>ต่อองค์กร</p> <p>เทศบาลตำบลสุวรรณคูหาดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ตรงตามวัตถุประสงค์ของการใช้งานเป็นสำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้</p> <p>ต่อประชาชน</p> <p>สามารถแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน ที่ใช้เส้นทางในการสัญจร ไป - มา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ต่อตนเอง</p> <p>เข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานตามระเบียบ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้ปฏิบัติงานมีความผิดพลาดน้อย มีความถูกต้องแม่นยำ แต่ก็ต้องศึกษาและเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p>
ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	<p>ระบุสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้</p>	<p>การดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : E-GP) ของกรมบัญชีกลาง มีความยุ่งยากซับซ้อนระบบ e-GP ไม่เสถียร ทำงานไม่ต่อเนื่อง ต้องใช้เวลานานในการปฏิบัติงาน</p>
ผู้ร่วมดำเนินการ	(ถ้ามี)	

ผลงานชิ้นที่ ๒ ชื่อผลงาน เรื่องการจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง โครงการเสริมผิว Para Asphaltic Concrete

ปูพื้นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กจากบ้านนางชม บุญแยง

ถึงบ้านนางคอง จันทา หมู่ที่ ๓ บ้านนาตาแหลว ตำบลนาสี อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ชื่อ - สกุล นางสาวปณิดา ศรีหอม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปฏิบัติงาน

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีหรือระเบียบกฎหมาย อะไรบ้างที่ใช้ในการดำเนินการ	<p>โครงการเสริมผิว Para Asphaltic ปูพื้นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จากบ้านนางชม บุญแยง ถึงบ้านนางคอง จันทา หมู่ที่ ๓ ตำบลนาสี อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติโดยหลักๆประกอบด้วย</p> <p>๑. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐</p> <p>๒. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>๓. หนังสือสั่งการ หนังสือชักชวนความเข้าใจ ที่ออกมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ให้มีกรอบการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน โดยมุ่งเน้นการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนมากที่สุด เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้แข่งขันอย่างเป็นธรรม</p>
สรุปสาระสำคัญ	<p>๑.หลักการและเหตุผล</p> <p>๒.วัตถุประสงค์</p> <p>๓.เป้าหมาย</p> <p>๔.ระเบียบกฎหมาย</p>	<p>๑.หลักการและเหตุผล</p> <p>หลักการการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุของหน่วยงานของรัฐต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่หน่วยงานของรัฐ และต้องสอดคล้องกับหลักการคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรวจสอบได้</p> <p>๒.วัตถุประสงค์</p> <p>เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน</p> <p>๓.เป้าหมาย เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้เส้นทางในการสัญจร ไป - มา ได้สะดวก</p> <p>๔.ระเบียบกฎหมาย</p> <p>-พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>-ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>-กฎกระทรวง จำนวน ๑๑ ฉบับ</p> <p>-ประกาศคณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐</p> <p>-หนังสือเวียน</p>

<p>ขั้นตอนการปฏิบัติงาน</p>	<p>ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจนและมีการนำแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมาย มาใช้อย่างไร</p>	<p>เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๑. จัดทำแผนจัดซื้อจัดจ้าง แต่เนื่องด้วยวงเงินไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท ไม่ต้องดำเนินการจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.๒๕๖๐ มาตรา ๑๑(๒)</p> <p>๒. จัดทำรายงานขอซื้อขอจ้าง เมื่อคณะกรรมการได้กำหนดรายละเอียดคุณลักษณะของพัสดุที่จะซื้อหรือจ้างแล้ว จะต้องดำเนินการทำรายงานขอซื้อของจ้างเสนอนายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณคูหา และแต่งตั้งกรรมการตรวจรับพัสดุ</p> <p>๓. ดำเนินการจัดหาพัสดุ จะต้องดำเนินการเจรจาตกลงราคากับผู้ประกอบการที่มีอาชีพขายหรือจ้างนั้นโดยตรง ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับความเห็นชอบจากนายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณคูหา</p> <p>๔. ขออนุมัติสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง จะต้องจัดทำบันทึกขออนุมัติซื้อหรือจ้าง และเสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณคูหา อนุมัติสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง และดำเนินการประกาศผู้ชนะการซื้อหรือการจ้าง</p> <p>๕. การทำสัญญา การลงนามในสัญญาซื้อหรือจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจงไม่ต้องรอให้พ้นระยะเวลาอุทธรณ์ เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณคูหา ในกรณีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างวงเงินเล็กน้อยไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท จะไม่ทำข้อตกลงเป็นหนังสือไว้ต่อกันก็ได้แต่ต้องมีหลักฐานในการจัดซื้อจัดจ้างนั้น ตามกฎกระทรวง</p> <p>๖. การตรวจรับพัสดุ เมื่อได้รับสินค้าและบริการเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการทำการตรวจรับ ในกรณีการซื้อหรือจ้างที่มีวงเงินไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท สามารถแต่งตั้งบุคคลหนึ่งคนใด เป็นผู้ตรวจรับพัสดุก็ได้ (ตามกฎกระทรวง) พอตรวจรับเสร็จก็ดำเนินการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายเงิน</p>
<p>ผลสำเร็จของงาน</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ ๒.เชิงคุณภาพ</p>	<p>๑.เชิงปริมาณ</p> <p>- โครงการเสริมผิว Para Asphaltic บูที่ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จากบ้านนางชม บุญแยง ถึงบ้านนางคอง จันชา หมู่ที่ ๓ ตำบลนาสี อำเภอสวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู โดยวิธีเฉพาะเจาะจง เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ได้เชิญให้ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชูชาติพัฒนา ผู้ประกอบการที่มีอาชีพรับจ้างโดยตรงมายื่นเสนอราคา โดยการจัดซื้อจัดจ้างในครั้งนี้มีวงเงินงบประมาณ ๓๔๘,๗๐๐ บาท (สามแสนสี่หมื่นแปดพันเจ็ดร้อยบาทถ้วน) ซึ่งคณะกรรมการกำหนดราคากลางงานก่อสร้าง กำหนดราคาเป็นเงินจำนวน ๓๔๑,๙๑๓.๕๙ บาท (สามแสนสี่หมื่นหนึ่งพันเก้าร้อยสิบสามบาทห้าสิบบาทเก้าสตางค์) ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชูชาติพัฒนา ได้ยื่นเสนอราคาจำนวน ๓๔๑,๐๐๐ บาท (สามแสนสี่หมื่นหนึ่งพันบาทถ้วน) ซึ่งได้รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม ค่าภาษี และค่าใช้จ่ายอื่นๆไว้แล้ว</p>

		<p>๒.เชิงคุณภาพ</p> <p>- การจัดซื้อจ้างโครงการเสริมผิว Para Asphaltic ปูพื้นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จากบ้านนางชม บุญแยง ถึงบ้านนางคอง จันทา หมู่ที่ ๓ ตำบลนาสี อำเภอสวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู ของเทศบาลตำบลสวรรณคูหา เกิดความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่น</p>
การนำไปใช้ประโยชน์	<p>ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด อย่างไร</p> <p>๑.ต่อองค์กร ๒.ต่อประชาชน ๓.ต่อองค์กร</p>	<p>ต่อองค์กร</p> <p>-เทศบาลตำบลสวรรณคูหาดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง ตรงตามวัตถุประสงค์ของการใช้งานเป็นสำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</p> <p>ต่อประชาชน</p> <p>สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชน ที่ใช้เส้นทางในการสัญจร ไป - มา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ต่อตนเอง</p> <p>เข้าใจหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงานตามระเบียบ ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้ปฏิบัติงานมีความผิดพลาดน้อย มีความถูกต้องแม่นยำ แต่ก็ต้องศึกษาและเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา</p>
ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ ปัญหา/อุปสรรค	<p>ระบุสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้</p>	<p>- การดำเนินการบันทึกข้อมูลในระบบจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ของกรมบัญชีกลาง มีความยุ่งยากซับซ้อนระบบ e-GP ไม่เสถียร ทำงานได้ไม่ต่อเนื่อง ต้องใช้เวลานานในการปฏิบัติงาน</p>
ผู้ร่วมดำเนินการ	(ถ้ามี)	

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานที่ประจักษ์ในความสามาร วมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคณะวุฒิสภาหรือคณะกรรมการที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นและให้พิจารณาจากคุณสมบัติการศึกษาที่ระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการ จะต้องยื่นขอรับเพิ่มเติมนับประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณสมบัติมาใช้ในการพิจารณาได้

หมวดที่ ๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ส่วนที่ ๑ ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

ฯลฯ

ข้อ ๘ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามความในสวมนนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ฯลฯ

๒. น.ส.นง. ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๒๖ ลว. ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ เรื่อง การเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของส่วนราชการอื่นที่มีชื่อตำแหน่งไม่ตรงกับตำแหน่ง ก.ท. กำหนด

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นชำนาญงานได้ และผ่านการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่จะแต่งตั้งและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน ตามรายละเอียดแนบท้าย โดยได้รับคะแนน จากคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบผลงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๘ เรื่อง ขอบความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง (จ้างใหม่)

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๔ แห่ง ขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง (จ้างใหม่) จำนวน ๑๒ ราย ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุลที่ขอจ้าง	ตำแหน่ง	ประเภทพนักงานจ้าง	คุณวุฒิ	ค่าจ้าง (บาท)	ระยะเวลาในการจ้าง	การตรวจสอบ
๑. ทต.เก่ากลอย อ.นาตาล (จำนวน ๕ ราย)	๑. นายปรัชญา มงคลเดชา ๒. นายวินิต หามะจำ ๓. นายสนามชัย สิริระหัง ๔. น.ส.ปิยะฉัตร พลบูรณ์ ๕. น.ส.พนิดา แก้วสาธิต	พนักงานดับเพลิง คนงาน คนงาน คนงาน คนงาน	ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	ป.ตรี ม.๖ ป.ตรี ป.ตรี ป.ตรี	๘,๐๐๐ ๘,๐๐๐ ๘,๐๐๐ ๘,๐๐๐ ๘,๐๐๐	๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	- จ้างใหม่ - ประกาศรับสมัคร ๒๘ ก.พ. ๖๗ รับสมัคร ๑๔ มี.ค. ๖๗ - ๒๒ มี.ค. ๖๗ ประกาศผู้มีสิทธิ ๒๓ มี.ค. ๖๗ สอบคัดเลือกในวันที่ ๒๖ มี.ค. ๖๗ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ๒๗ มี.ค. ๖๗ - คชจ.ดำเนินการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๘๙ (ภาระค่าใช้จ่ายรวม ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังปี) - มีหนังสือถึงประธาน ก.ท.จ. น.ท.ที่ น.ก ๗๔๑๐๑/๙๐ ลว. ๑ เม.ย. ๖๗
๒. ทต.นาหนองทุ่ม อ.นาตาล (จำนวน ๕ ราย)	๑. นายชุมพร ไชยมานิต ๒. นายบรรชิต มณีฉาย ๓. นายสมบูรณ์ พรหมโคตร ๔. นายवलัน มณีฉาย ๕. นายครชิต วิชาชะ	พนักงานประจำระดับเพลิง พนักงานประจำระดับเพลิง พนักงานประจำระดับเพลิง พนักงานประจำระดับเพลิง พนักงานประจำระดับเพลิง	ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป	ป.ตรี ม.๖ ป.๖ ป.ส. ป.๖	๘,๐๐๐ ๘,๐๐๐ ๘,๐๐๐ ๘,๐๐๐ ๘,๐๐๐	๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ เม.ย. ๖๘ ๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ เม.ย. ๖๘ ๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ เม.ย. ๖๘ ๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ เม.ย. ๖๘ ๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ เม.ย. ๖๘	- จ้างใหม่ - ประกาศรับสมัคร ๒๓ ก.พ. ๖๗ รับสมัคร ๕ มี.ค. ๖๗ - ๑๓ มี.ค. ๖๗ ประกาศผู้มีสิทธิ ๑๕ มี.ค. ๖๗ สอบคัดเลือกในวันที่ ๑๙ มี.ค. ๖๗ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ๒๑ มี.ค. ๖๗ - คชจ.ดำเนินการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ

๓. ทต. โนนสัง อ. โนนสัง (จำนวน ๑ ราย)	๑. นายไพโรจน์ มุคจันท์	คนงาน	ทั่วไป	ป.๖	๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๓๕.๑๐ (ภาวะค่าใช้จ่ายรวม ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังปี) - มีหนังสือถึงประธาน ก.ท.จ. นก. ที่ นก ๗๔๓๐๑/๒๓๒ ถว. ๒ เม.ย. ๖๗ - จ้างใหม่ - ประกาศรับสมัคร ๕ ก.พ. ๖๗ - รับสมัคร ๑๔ - ๒๓ ก.พ. ๖๗ - สอบคัดเลือกในวันที่ ๑ มี.ค. ๖๗ - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ๔ มี.ค. ๖๗ - คชจ. ดำเนินการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๓ (ภาวะค่าใช้จ่ายรวม ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังปี) - คชจ. ดำเนินการบริหารงานบุคคล ที่ จ่ายจริง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๐๖ - มีหนังสือถึงประธาน ก.ท.จ. นก. ที่ นก ๖๒๐๑/๓๖๔ ถว. ๑ เม.ย. ๖๗
๔. ทต. ทนองเรือ อ. โนนสัง (จำนวน ๑ ราย)	๑. นายสุรพงษ์ รัตนวงศ์	พนง.ประจำเครื่องสูบน้ำ	ภารกิจ	ม.๖	๑ พ.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	- จ้างใหม่ - ประกาศรับสมัคร ๑๒ ก.พ. ๖๗ - รับสมัคร ๑๙ - ๒๘ ก.พ. ๖๗ - ประกาศผู้มีสิทธิ ๑ มี.ค. ๖๗ - สอบคัดเลือกในวันที่ ๑๑ มี.ค. ๖๗ - ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ๑๔ มี.ค. ๖๗ - คชจ. ดำเนินการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๖ (ภาวะค่าใช้จ่ายรวม)

						ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังปี - มีหนังสือถึงประธาน ก.ท.จ.นท.ที่ นท. ๗๖๑๐๑/๒๐๙ ตว. ๑๔ มี.ค. ๖๗
--	--	--	--	--	--	---

๒. ระเบียบกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๕ ในการทำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้เทศบาลกำหนดและเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว ต้องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบด้วย

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 หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุมัติ เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่ไม่ต่ำกว่าระดับทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจ้างนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้รับปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

ข้อ ๙ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน จึงทำสัญญาจ้างได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปให้ทำสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี หรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๑๙-๒๐ สรุป เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายเกษมมนตรี เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้าง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ต่อไป ทั้งนี้ ให้เทศบาลประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรโดยกำหนดให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควรแต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า ๑ ปี ในกรณีผู้ผ่านการเลือกสรรมากกว่าอัตราว่าง และภายหลังมีอัตราว่างในงาหลักขณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งเทศบาลพิจารณาเห็นว่าสามารถใช้บริการที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ นายเกษมมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก็อาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรที่ยังไม่หมดอายุก็ได้

ข้อ ๓๔ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

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

ข) การประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๕ พนักงานจ้างผู้ได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานข้อ ๓๔ ให้นายกเทศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างผู้สิ้นสุดลง โดยให้เทศบาลแจ้งให้พนักงานจ้างผู้พ้นทราบ ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้ทราบมติคณะกรรมการพนักงานงานเทศบาล

ข้อ ๔๐ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔๓ พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้งต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาหรือนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกเทศมนตรีเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานงานเทศบาลเพื่อพิจารณามีมติ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตามดังนี้

๒.๒ ประกาศ ก.พ.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 เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานงานเทศบาล (ก.พ.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดไว้ในแผนอัตราค่าจ้างพนักงานเทศบาล

๒.๓ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/๒๖ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีทักษะ

“การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ ตำแหน่งพนักงานจ้างคือสิ่งจกกลุ่ขนาดเบา ซึ่งต้องมีหนังสือรับรองการทำงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการช้บรรณคดีไม่ต่ำกว่า ๕ ปี จากนายจ้างหรือหน่วยงานเดิม การรับรองการทำงานจะต้องเป็นกรณีรับรองการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยผู้ช้บรรณคดีจะต้องมีใบอนุญาตช้บรรณคดีตามประเภทและชนิดที่กฎหมายกำหนดให้ถูกต้องตามกฎหมาย และได้ปฏิบัติงานในการช้บรรณคดีจริง จึงจะถือว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการช้บรรณคดี”

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

ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างให้เทศบาล ดำเนินการ ดังนี้

เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตราค่าจ้างของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(๓) ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานประกอบการศึกษา โดยผู้ที่ได้รับการศึกษาจะต้องมีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปีไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้างให้ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสมสมควรเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการ ตรวจสอบเอกสารแล้ว เทศบาล จำนวน ๔ แห่ง ขออนุญาตจ้างใหม่ จำนวน ๑๒ ราย เทศบาลได้ดำเนินการตามกระบวนการสรรหา

ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๙ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ราย ลาออกจากราชการ ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เหตุผลที่ขอลาออก	ยื่นหนังสือลาออกนายกอ อนุมัติให้ออก/มีผลเมื่อ	การตรวจสอบ
๑. ทม.หนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู (๑ ราย)	๑. นายสันติ ผ่องพวย	ข้าราชการ (พ.นง.จ้างทั่วไป)	- เนื่องจากต้องไปดูแล บิดาที่ป่วยหนัก	๑๒ มี.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑๕ มี.ค. ๖๗	๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ๓. หนังสือ ท.ม.หนองบัวลำภู ที่ นก ๕๒๐๒๙/๘๓๒๐ ลว. ๒๑ มี.ค. ๖๗
๒. ทต.ยางหล่อ อ.ศรีบุญเรือง (๑ ราย)	๑. น.ส. กนกพร ทักมี	ผ.ช. จ.พ.ง.ส่งเสริม การท่องเที่ยว (พ.นง.จ้างตามภารกิจ)	- เพื่อไปประกอบธุรกิจ ส่วนตัว	๒๙ มี.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑ มี.ค. ๖๗	๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต.ยางหล่อ ที่ นก ๗๒๐๑๑/๑๕๖ ลว. ๔ มี.ค. ๖๗

๓. ทต.สุวรรณคูหา อ.สุวรรณคูหา (๑ ราย)	๑. น.ส.กัญญาณัฐ ฤณบัวบงา	ผู้ดูแลเด็ก (พ.นง. จ้างตามภารกิจ)	- เพื่อไปประกอบอาชีพ ใหม่	๕ มี.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑ เม.ย. ๖๗	๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต.สุวรรณคูหา ที่ นก ๖๖๐๑/๙๔ ลว. ๗ มี.ค. ๖๗
---	--------------------------	--------------------------------------	------------------------------	------------------------------------	---

๒.ระเบียบกฎหมาย

๒๑ ประกาศ ก.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายประกาศนี้ เพื่อให้
 นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกรณียื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบ
 วัน

ในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและนายกเทศมนตรีเห็นว่าไม่เหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร
 ให้ลาออกตามวันที่ ขอลาออกก็ได้

หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายกเทศมนตรี หรือที่มีได้รับขอลาออก
 ให้ถือว่าวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก

ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และต้องแจ้งการ
 ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกมีผล และให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง แต่จะอ้างการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นท่
 การสอบสวนมาเป็นเหตุแห่งการยับยั้งมิได้

ข้อ ๒๕ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่า
 สามสิบวัน หรือที่มีได้ระงับวันขอลาออก ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้ยื่นขอลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก โดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ผู้ยื่นขอลาออกจากราชการ
 และให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบ ลก.๓ ท้ายประกาศนี้ แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกด้วย

(๒) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งคำสั่ง
 ดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวและจะขยายอีกไม่ได้

เมื่อ นาย ก. เทศมนตรี ยื่นขอร้องให้ลาออกตาม (๒) ก่อนครบกำหนดเวลาที่ขี้นข้อม ๒๕ พรรคทำ หากผู้ขอออกจากราชการประสงค์จะถอนหนังสือขอ ลาออกย่อมมีสิทธิกระทำได้โดยทำหนังสือ ตามแบบ ลก.๒ ทำประเภทคดี ยื่นต่อ นาย ก. เทศมนตรี การจึงกักตลิดิทธิตั้งกล่าวจะกระทำได้

การขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อนาย ก. เทศมนตรี ได้รับหนังสือขอออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อน วันขอลาออกว่าจะอนุญาติให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ แล้วแจ้งการสั่งดังกล่าวพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอออกทราบก่อนวันที่การขอลาออกมีผล ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าจะได้ทราบว่าการสั่งดังกล่าวคือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันที่ตั้งจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก แล้วให้พิจารณาดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ถ้า นาย ก. เทศมนตรี ไม่ดำเนินการตามข้อ ๒๕ พรรคสี่ หรือพรรคห้า และข้อ ๒๕ พรรคสาม ให้การลาออกนั้นนับผลตั้งแต่วันขอลาออก การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการใน คณะกรรมการใดที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ให้ยื่น ต่อ นาย ก. เทศมนตรี อย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

กรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดขออนุญาตสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ แล้วแต่กรณี หากประสงค์จะลาออกจากราชการ เพื่อเข้ารับราชการหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรอื่นของรัฐ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อ นาย ก. เทศมนตรี อย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วัน ขอลาออก

ข้อ ๒๖ เมื่อนาย ก. เทศมนตรี ได้รับหนังสือขอลาออกแล้ว ให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกนั้นไว้เป็นหลักฐาน และให้ตรวจสอบว่าหนังสือขอออกดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้า ก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือขอลาออก

ข้อ ๒๗ ในกรณีผู้ขอลาออกได้ออกจากราชการไปตามข้อ ๒๕ พรรคสี่ ให้ นาย ก. เทศมนตรี มีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับ หนังสือออกจากราชการและแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

ข้อ ๒๘ การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามข้อ ๒๕ พรรคห้า และพรรคหก ให้ นาย ก. เทศมนตรี เสนอหนังสือขอลาออกนั้นพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกโดยเร็ว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ นาย ก. เทศมนตรี ออกคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ขอ ลาออก

๒.๒ ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลว. ๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗
ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อ นาย ก. เทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ลาออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้ว พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ราย สมควรได้ยื่นหนังสือขอลาออก ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบแล้ว ไม่อยู่ระหว่างการทำงานวินัย ไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ซึ่งนายกเทศมนตรี ได้อนุญาตให้ลาออกได้ตามความประสงค์
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๑๐ เรื่อง ขอความเห็นชอบประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู

๑. ข้อเท็จจริง

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๗

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

(๑) จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาล ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท. กำหนด ให้ประกาศใช้บังคับได้และให้แจ้งเทศบาลถือปฏิบัติ แต่หากกรณีให้ความเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.ท. กำหนดให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

(๓) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลบังเกิดผลดี ให้ ก.ท.จ. จัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวไว้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือฉบับนี้

๒. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำเป็นร่างประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งร่างประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ฉบับดังกล่าว มีเนื้อหาสอดคล้องกับที่ ก.ท. กำหนด (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

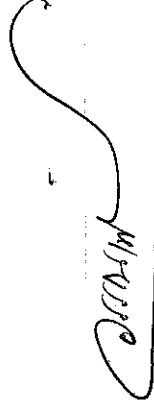
มติที่ประชุม เห็นชอบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๕๕ น.

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นางวรรณเพ็ญ อ้อยปัด)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



(นางพูลทรัพย์ เป้าธรรม)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก
พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยเป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่
๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก
พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์
การกำหนดค่าธรรมเนียมการสมัครสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“สายงานผู้บริหาร” หมายความว่า พนักงานเทศบาล ประเภทบริหารท้องถิ่น
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และสายงานบริหารสถานศึกษา

ข้อ ๕ กรณี ก.ท. หรือ ก.ท.จ. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาให้ผู้สมัครสอบคัดเลือกหรือผู้สมัคร
เข้ารับการคัดเลือกตำแหน่งสายงานผู้บริหารเสียค่าธรรมเนียมการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือก
สำหรับตำแหน่งที่สมัคร ตำแหน่งละไม่เกิน ๘๐๐ บาท โดยให้ ก.ท. หรือ ก.ท.จ. เป็นผู้กำหนดแล้วแต่กรณี

ข้อ ๖ ให้สามารถนำค่าธรรมเนียมการสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกไปเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการ
การสอบคัดเลือกหรือการคัดเลือกได้ทุกรายการ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุวิทย์ จันทร์หาว)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู