



ที่ นก ๐๐๒๓.๒/๑๗๗๐๘

ศาลากลางจังหวัดหนองบัวลำภู

ถนนหนองบัวลำภู - เลข นก ๓๙๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ และนายกเทศมนตรีเมืองหนองบัวลำภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนารายงานการประชุม ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

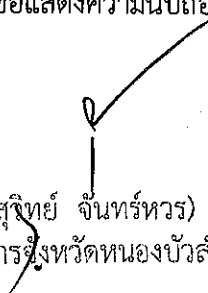
๒. สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดโรคที่เป็น
ลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ.หนองบัวลำภู) ในการประชุม
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ให้เทศบาลถือปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น จึงส่งสำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มาเพื่อให้อำเภอแจ้งเทศบาล
ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตามมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูดังกล่าว และรายงาน
ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูทราบ สำหรับเทศบาลเมืองหนองบัวลำภู
ขอให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุวิทย์ จันทร์หรร) 
ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๔๒๓๑-๖๗๒๖

ผู้ประสานงาน นางพุลทรัพย์ เป้าธรรม โทร. ๐๘๙ ๕๗๒ ๙๒๙๙

รายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

ผู้มาประชุม

๑. นายพิสิษฐ์ชัย อภัยปิยกุล	รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู รักษาราชการแทนผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู	เป็นประธานกรรมการ
๒. นายประยูร อรัญรุท	ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๓. นางฐพัชร์รดา ธนินท์จิรานนท์	หัวหน้าสำนักงานจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๔. นายอนุพันธ์ พานิช	ท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๕. นายประเสริฐ นิมมานสมัย	หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๖. นายธนวัฒน์ ศรีดำรง	(แทน) เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดหนองบัวลำภู	กรรมการ
๗. นายอุทัย เมืองคุณ	นายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณคูหา	กรรมการ
๘. นายไพบุลย์ แฝงเมืองคุก	ประธานสภาเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย	กรรมการ
๙. นายบุญโฮม ปักเสติ	ประธานสภาเทศบาลตำบลโนนสัง	กรรมการ
๑๐. นายบรรจบ ไชยคาน	ปลัดเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา	กรรมการ
๑๑. ส.ต.ท.ศรารุช เชื้อไพบุลย์	ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด	กรรมการ
๑๒. นายณัฐวัฒน์ บุญค้ำมา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. นายสยาม ศิลา	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. นางสาวอัจฉนา โทบุญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. นายสุพจน์ อาจเทศ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๖. นายมงคล พรหมพิน	ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๗. นายพูนชัย มุงกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	เลขานุการ
๑๘. นางพุลทรัพย์ เบ้าธรรม	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางวรรณเพ็ญ ฮ้อยปัด	นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายอริวัฒน์ นาวิศิษฏ์กร	นายกเทศมนตรีเมืองหนองบัวลำภู	ติตราชการ
๒. นายโกวิทศักดิ์ แก้วก่า	ผู้ทรงคุณวุฒิ	

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๔๕ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ทราบ

เนื่องจากได้มีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย แต่งตั้งให้นายพิสิษฐ์ชัย อภัยปิยกุล ปลัดจังหวัดหนองบัวลำภู ดำรงตำแหน่ง รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู และผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ได้มอบหมายให้ดูแลงาน ก.ท.จ.หนองบัวลำภู จึงขอฝากให้ฝ่ายเลขานุการ ในการจัดส่งระเบียบวาระการประชุม ให้มีการจัดส่งให้คณะกรรมการล่วงหน้าเพื่อศึกษารายละเอียดก่อนการประชุมอย่างน้อย ๓ วัน และเนื่องจากเอกสารต่างๆ ต้องผ่านการกลั่นกรองจากฝ่ายเลขานุการก่อนที่จะนำเสนอต่อที่ประชุม จึงขอให้ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวัง

วันนี้ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู ดิตราชการจึงได้มอบให้ นายพิสิษฐ์ชัย อภัยปิยกุล รองผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู มาเป็นประธานในการประชุมแทน

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

มติที่ประชุม เห็นชอบรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่แล้ว

วาระที่ ๓.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบโครงการ/กิจกรรม เพื่อดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบขยายระยะเวลาเสนอโครงการ/กิจกรรมเพื่อดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการเพื่อเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยขยายระยะเวลาให้เทศบาลยื่นขอรับการประเมินภายในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๒ เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๙ แห่ง ได้ยื่นเสนอโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ และโครงการ/กิจกรรม ดีเด่นหรือมีความสำคัญจำนวน ๑ โครงการ ของเทศบาล จำนวน ๔ แห่ง ได้แก่ ๑.ทต.นาด่าน ๒.ทต.เก่ากลอย ๓.ท.เมืองหนองบัวลำภู ๔.ทต.บ้านโคก สำหรับเทศบาล จำนวน ๕ แห่ง ได้แก่ ๑.ทต.สุวรรณคูหา ๒.ทต.โนนสะอาด ๓.ทต.จอมทอง ๔.ทต.นากลาง ๕.ทต.นาดี เนื่องจากพิจารณาแล้วกรณี ทต.สุวรรณคูหา เสนอโครงการ/กิจกรรมดีเด่น คือโครงการส่งเสริมองค์รพัฒนาศักยภาพสตรี (อบรมบทบาทสตรีและศึกษาดูงานส่งเสริมองค์รพัฒนาศักยภาพสตรี) เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น ชื่อโครงการดังกล่าว และกลุ่มเป้าหมายในโครงการควรมีความสอดคล้องกัน หรือควรแก้ไขชื่อโครงการให้เป็นโครงการที่มีการบูรณาการร่วมกันขององค์กรต่างๆ ในการดำเนินการของกลุ่มสตรี กลุ่มวิสาหกิจหรือกลุ่มอาชีพ และเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ส่วนในกรณีของเทศบาล ๔ แห่ง ให้ตรวจสอบรายละเอียดโครงการที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในโครงการ กลุ่มเป้าหมาย

และพื้นที่ดำเนินการ ที่ไม่ชัดเจนและไม่สอดคล้องกับโครงการ โดยให้เทศบาลตรวจสอบรายละเอียดค่าใช้จ่าย
ในโครงการ กลุ่มเป้าหมาย และพื้นที่ดำเนินการให้ถูกต้อง พร้อมทั้งแก้ไขรายละเอียดดังกล่าวทั้งโครงการที่สอดคล้อง
กับนโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด และโครงการ/กิจกรรม ดีเด่นหรือมีความสำคัญ เพื่อเสนอ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู
พิจารณาในการประชุมครั้งถัดไป

อปท./อำเภอ	โครงการเดิม	ข้อสังเกต/ทบทวนโครงการ
<p>๑.ทต.สุวรรณคูหา อ.สุวรรณคูหา</p>	<p>-โครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ โครงการส่งเสริมองค์กรพัฒนาศึภษาภพสตรี (อบรมบทบาทสตรีและศึกษา ดูงานส่งเสริมองค์กรพัฒนาศึภษาภพสตรี) เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -งบประมาณ ๓๕๐,๐๐๐ บาท -กิจกรรมหลัก ๑. ฝึกอบรมบทบาทสตรี ๒. ศึกษาดูงานการส่งเสริมบทบาทและพัฒนากรุ่บสตรี ณ วิสาหกิจชุมชน ท่องเที่ยวบ้านทะเลน้อยระยะองฮิ ศึกษาดูงานการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ ดี ณ เทศบาลตำบลบ้านเพ และศึกษาดูงานกรุ่บจักสานกระจูดบ้านมาบ เหลาชะโอน กรุ่บอาชีพ ตำบลซากพง -กรุ่บเป้าหมาย แกนนำกรุ่บอาชีพ กรุ่บวิสาหกิจ กรุ่บสตรี และเจ้าหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย -ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๑. ผู้รับการอบรมและศึกษาดูงานมีความรู้ความเข้าใจสามารถพัฒนาตัวเอง และพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ผู้รับการอบรมและศึกษาดูงานมีความรู้ความเข้าใจในการรวมกรุ่บ พัฒนากรุ่บ สามารถ เป็นแกนนำในการช่วยเหลือและพัฒนาสังคมตาม บทบาทของสตรี ๓. สามารถต่อยอดเป็นอาชีพเสริมสร้างรายได้ ให้กับครอบครัวและชุมชน ของ ผู้เข้าร่วมโครงการรวมทั้งผู้ที่สนใจ</p>	<p>ชื่อโครงการและกรุ่บเป้าหมายใน โครงการควรมีความสอดคล้องกัน หรือ ควรแก้ไขชื่อโครงการให้เป็นโครงการที่มี การบูรณาการร่วมกันขององค์กรต่างๆ ในการดำเนินการของกรุ่บสตรี กรุ่บวิสาหกิจหรือกรุ่บอาชีพ</p>
<p>ทต.โนนสะอาด อ.ศรีบุญเรือง</p>	<p>-โครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงนวัตกรรมการให้บริการ เปิดเสร็จ ณ จุดเดียว (E-Smart Service) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -งบประมาณ ๓๙,๖๐๐ บาท รายละเอียดค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้ ๑. ค่าสมนาคุณวิทยากร -ท่านที่ ๑ (ที่ไม่ใช่บุคคลภาครัฐ) จำนวน ๓ วัน ๖ ชม.ๆละ ๑,๒๐๐ บาท เป็นเงิน ๒๑,๖๐๐ บาท -ท่านที่ ๒ (ที่ไม่ใช่บุคคลภาครัฐ) จำนวน ๓ วัน ๓ ชม.ๆละ ๑,๒๐๐ บาท เป็นเงิน ๑๐,๘๐๐ บาท ๒. ค่าอาหารกลางวัน - ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๐ คนๆละ ๗๐ บาท รวม ๓ วัน เป็นเงิน ๔,๒๐๐ บาท ๓. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม - ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๐ คนๆละ ๒๕ บาท จำนวน ๒ มื้อ รวม ๓ วัน เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท</p>	<p>ให้เทศบาลตรวจสอบรายละเอียดค่าใช้จ่าย ในโครงการให้ถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ ของทางราชการ</p>

	<p>-กิจกรรมหลัก</p> <p>๑.อบรมเพิ่มเติมศักยภาพการใช้ E-Smart Service</p> <p>๒.พัฒนาระบบการให้บริการของ E-Smart Service</p> <p>-กลุ่มเป้าหมาย</p> <p>ผู้บริหาร/พนักงาน จำนวน ๑๐๐ คน สามารถใช้ระบบ E-Smart Service ในการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>-ผลที่คาดว่าจะได้รับ</p> <p>๑. เทศบาลตำบลโนนสะอาดมีการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบ E-Smart Service ให้รองรับการทำงานเผื่อสำรองในด้านยาเสพติด และการบริการผ่านช่องทางออนไลน์ ได้ครอบคลุมทุกงานบริการ</p> <p>๒. เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ขจัดความรุนแรงในตำบลโนนสะอาดเนื่องจากการใช้ยาเสพติดและเหตุทะเลาะวิวาทที่น้อยลง</p> <p>๓. เทศบาลตำบลโนนสะอาดมีเครือข่ายการมีส่วนร่วม มาจากภาคประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่มเยาวชน ในท้องถิ่นตำบลโนนสะอาดได้มีส่วนร่วมในการแจ้งเหตุร้องทุกข์ มีส่วนร่วมในการพัฒนาตำบล รวมถึงภารกิจป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แจ้งข่าวอาชญากรรม ร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและได้มีกิจกรรมร่วมบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น</p> <p>๔. ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อราชการกับภาครัฐ เพิ่มช่องทางการให้บริการลดขั้นตอนการบริการ ประหยัดเวลา และลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน และในการติดต่อราชการกับตำบลโนนสะอาด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๐</p> <p>เทศบาลตำบลโนนสะอาดได้รับการปรับปรุงนวัตกรรมเดิมที่ได้ดำเนินการไว้ให้สอดคล้องกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงขึ้น เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕๐</p>	
<p>ทต.จอมทอง อ.ศรีบุญเรือง</p>	<p>- โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด</p> <p>โครงการชุมชนปลอดภัยจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนในเขตเทศบาลตำบลจอมทอง</p> <p>-งบประมาณ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท</p> <p>-กิจกรรมหลัก</p> <p>ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะและการจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อน</p> <p>-ผลที่คาดว่าจะได้รับ</p> <p>๑.เกิดชุมชนต้นแบบในการบริหารจัดการขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒.มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนปลอดภัยและจัดทำขยะเปียกในเขตเทศบาล</p> <p>๓.มีการนำขยะอินทรีย์ไปใช้ประโยชน์มากขึ้น</p> <p>๔.เทศบาลมีระบบการบริหารจัดการขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกที่ดียิ่งขึ้น หมู่บ้าน ๗ ชุมชน โรงเรียน ๒ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง มีการจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนอย่างถูกต้องและครบถ้วนทุกครัวเรือน ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด</p> <p>๕.หมู่บ้านและชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยและสะอาดมุ่งสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่</p>	<p>-โครงการชุมชนปลอดภัยจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนในเขตเทศบาลตำบลจอมทอง ให้เทศบาล เพิ่มเติมรายละเอียดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในโครงการด้วย</p> <p>-โครงการส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้แก่กลุ่มสตรีแม่บ้านและกลุ่มอาชีพหรือประชาชนทั่วไป (การจัดสานกระเป๋า/ตะกร้าจากต้นคล้า) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้เทศบาลระบุพื้นที่ที่จะดำเนินการโครงการให้ชัดเจน</p>

	<p>-โครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ โครงการส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้แก่กลุ่มสตรีแม่บ้านและกลุ่มอาชีพหรือประชาชนทั่วไป (การจัดทำกระเป่า/ตะกร้าจากต้นคล้า) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -งบประมาณ จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท -กิจกรรมหลัก ฝึกอบรมตามโครงการหลักสูตร ๒ วัน ได้แก่ การจัดทำกระเป่า/ตะกร้าจากต้นคล้า ให้แก่กลุ่มสตรีแม่บ้าน ทั้ง ๗ ชุมชน จำนวน ๕๐ คน ให้สามารถจักสานผลิตภัณฑ์จากต้นคล้า ได้เป็นผลสำเร็จ จำนวน ๕๐ ชิ้น -ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๑.กลุ่มสตรีแม่บ้านมีความรู้ และเสริมสร้างทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ ๒.กลุ่มสตรีแม่บ้านได้รับการส่งเสริมอาชีพการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากเส้นคล้า ๓.กลุ่มสตรีแม่บ้านมีการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากเส้นคล้าให้มีความหลากหลายและเป็นที่ต้องการของตลาด ๔.กลุ่มสตรีแม่บ้าน สามารถเพิ่มรายได้ภายในครอบครัวและชุมชน พร้อมเกิดการสร้างงาน/สร้างรายได้ที่ยั่งยืน</p>	
<p>ทต.นาดี อ.สุวรรณคูหา</p>	<p>-โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด โครงการส่งเสริมธนาคารขยะรีไซเคิล -งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท -กิจกรรมหลัก ๑ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะในครัวเรือน ๒ จัดอบรมหลักสูตรการผลิตปุ๋ยชีวภาพในครัวเรือนและชุมชน ๓ อบรมรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เรื่องการคัดแยกขยะ การจัดทำถังขยะเปียก ๔ จัดตั้งหมู่บ้านต้นแบบธนาคารขยะหรือกองทุนขยะเทศบาลตำบลนาดี -- -ผลที่คาดว่าจะได้รับ เกิดธนาคารขยะของแต่ละหมู่บ้านทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ตำบลนาดี และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมการดำเนินงานธนาคารขยะ</p>	<p>ให้เทศบาลตรวจสอบหลักการเหตุผลของโครงการให้ถูกต้อง</p>
<p>ทต.นากลาง อ.นากลาง</p>	<p>-โครงการ/กิจกรรมดีเด่นหรือมีความสำคัญ โครงการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (เกษตรอินทรีย์) -งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท -กิจกรรมหลัก ๑.จัดประชุม/อบรม ศึกษาดูงาน จัดทำแปลงสาธิต -ผลที่คาดว่าจะได้รับ ๑.ประชาชนมีการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ๒.เกิดความรู้ ความเข้าใจและกระแสนับสนุนเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเกษตรกร ๓.เกิดการพัฒนาและสร้างคน ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างผู้นำที่จะเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงจำนวนมากขึ้น</p>	<p>ให้เทศบาลเพิ่มเติมรายละเอียดกิจกรรมในการดำเนินการโครงการว่าจะดำเนินการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (เกษตรอินทรีย์) อย่างไร</p>

๒. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๕ แห่ง ที่ได้ยื่นเสนอโครงการ/กิจกรรม เพื่อขอรับการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงิน รางวัลประจำปี (โบนัส) สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้ตรวจสอบรายละเอียดค่าใช้จ่ายในโครงการ กลุ่มเป้าหมาย และพื้นที่ดำเนินการให้ถูกต้อง พร้อมทั้ง แกไขรายละเอียดดังกล่าวทั้งโครงการที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด และโครงการ/กิจกรรม ดีเด่น หรือมีความสำคัญ รายละเอียดดังนี้

๑. เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา อ.สุวรรณคูหา

ขอเปลี่ยนแปลงโครงการ/กิจกรรมดีเด่น หรือมีความสำคัญ ดังนี้

(/) เป็นโครงการ/กิจกรรมดีเด่น หรือมีความสำคัญ

โครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจสุขภาพร่างกายและเศรษฐกิจ
ของผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

หัวข้อ	รายละเอียด
๑. ชื่อโครงการ	โครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจสุขภาพร่างกาย และเศรษฐกิจของผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
๒. ความสำคัญของโครงการ หลักการและเหตุผล	คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายหลักของสังคมคือประชาชนมีสุขภาพอนามัยดีทั้ง ร่างกายและจิตใจทุกเพศทุกวัย ดังนั้นเทศบาลตำบลสุวรรณคูหาจึงเล็งเห็น การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สูงอายุทุกคน ครอบครั้วและชุมชนหน่วยงานต่างๆจะต้องร่วมมืออย่างจริงจังและต่อเนื่อง ในการเตรียมความพร้อมให้ผู้สูงอายุทุกคนมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ซึ่งเทศบาลมีหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในการพิจารณาแนวทาง ในการส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนทุกเพศทุกวัย ได้มีโอกาสออกกำลังกาย และเล่นกีฬาอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความสมบูรณ์แข็งแรงด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนทำให้ประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้ดูแลผู้สูงอายุ มีความรักความสามัคคีในการมีน้ำใจเป็นนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ส่งเสริมการเล่นกีฬา เพื่อการออกกำลังกายสุขภาพดีถ้วนหน้า รวมทั้งเชื่อมสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้สูงอายุ ชุมชน เจ้าหน้าที่ผู้ดูแล ภาคีเครือข่ายต่อไป
๓. วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑. ผู้สูงอายุมีความรู้เพิ่มขึ้นและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการอยู่ติดบ้าน ให้หันมาอยู่ร่วมกับสังคมและหันมาออกกำลังกายเพื่อให้ผู้สูงอายุ ลดความเครียดโดยการอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นกลุ่มเป็นชมรมผู้สูงอายุ ๒. เพื่อส่งเสริมให้ผู้สูงอายุสมัครสมาชิกของประชาชนในชุมชน ได้ใช้ กีฬาเป็นกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพ พลานามัย ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ๓. เพื่อสร้างและปลูกจิตสำนึกรักในการออกกำลังกายของผู้สูงอายุ และการมี น้ำใจเป็นนักกีฬา “รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย” อันจะเป็นรากฐานของบุคคลที่มี คุณภาพแก่ชุมชน
๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลสุวรรณคูหา จำนวน ๕๐ คน

๔. พื้นที่เป้าหมาย	ผู้สูงอายุในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา
๕. กิจกรรมหลัก	<p>๑. ประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรม</p> <p>๒. ประชาสัมพันธ์โครงการ</p> <p>๓. กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายในผู้สูงอายุ ในวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗ และกิจกรรมการต่อเนื่อง ตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๔. กิจกรรมแข่งขันกีฬาผู้สูงอายุ ในวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗</p> <p>๕. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมประเมินกิจกรรม</p> <p>๖. รายงานผลการดำเนินงาน</p>
๖. หน่วยงานดำเนินงาน	กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลสุวรรณคูหา
๗. ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ช่วงเวลาระหว่าง เดือน มกราคม – กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗
๘. งบประมาณ	<p>เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ หมวดค่าใช้จ่าย สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่าย หมวดอื่น เพื่อจ่ายเป็นค่าโครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านจิตใจสุขภาพร่างกายและเศรษฐกิจผู้สูงอายุ ปรากฏใน แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน งบประมาณอนุมัติ ๓๐,๐๐๐ บาท โดยทุกรายการสามารถถ้วนเฉลี่ยเป็น ค่าใช้จ่ายตามระเบียบกระทรวงการมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๕๗ รายละเอียดการใช้จ่าย และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการจัดงาน การจัดกิจกรรมสาธารณะ การส่งเสริมกีฬา และการแข่งขันกีฬาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔ ดังนี้</p> <p>๑. ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมโครงการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ สุขภาพร่างกาย และเศรษฐกิจผู้สูงอายุ (กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย) วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗ จำนวน ๕๐ คน</p> <p>๑.ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๘๐ บาท เป็น เงิน ๔,๐๐๐.-บาท</p> <p>๒.ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๕๐ x ๓๕ x ๒ มี เป็นเงิน ๓,๕๐๐.-บาท</p> <p>๓.ค่าวิทยากร จำนวน ๑ คนๆ ละ ๓ ชั่วโมงๆ ๖๐๐ บาท เป็นเงิน ๑,๘๐๐.-บาท</p> <p>๔.ค่าป้ายไว้นิลโครงการฯ ขนาด ๑ x๒ เมตร จำนวน ๑ ป้าย เป็นเงิน ๓๐๐.-บาท</p> <p>๕.ค่าจัดซื้อเสื้อกีฬา ๓๐ ตัว ตัวละ ๑๕๐ บาท เป็นเงิน ๔,๕๐๐.-บาท</p> <p>รวม เป็นเงิน ๑๔,๑๐๐.-บาท</p> <p>๒. ค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมโครงการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาคุณภาพ ชีวิตด้านจิตใจ สุขภาพร่างกาย และเศรษฐกิจผู้สูงอายุ (กิจกรรม แข่งขันกีฬาผู้สูงอายุ) วันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ จำนวน ๕๐คน</p>

	<p>๑. ค่าอาหารกลางวัน ๕๐ คน x ๘๐ บาท เป็นเงิน ๔,๐๐๐ บาท</p> <p>๒. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม ๕๐ x ๓๕ x ๒ มีือ เป็นเงิน ๓,๕๐๐ บาท</p> <p>๓. ค่ายานพาหนะรถตู้สำหรับการเดินทางเข้าร่วม แข่งขันกีฬา ณ เทศบาลโนนสูงเปลือย จำนวน ๓ คัน คันละ ๒,๘๐๐ บาทสำหรับ ๕๐ คน เป็นเงิน ๘,๔๐๐ บาท</p> <p>รวม เป็นเงิน ๑๕,๙๐๐ บาท</p> <p>รวมจำนวนทั้งสิ้น ๓๐,๐๐๐ บาท</p> <p>หมายเหตุ : ค่าใช้จ่ายทุกรายการสามารถถัวเฉลี่ยกันได้</p>
๙. ผลผลิต (output)	ผู้สูงอายุมีสุขภาพดี ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และยังมีกิจกรรม พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นผ่านกิจกรรมการต่างๆ
๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome)	<p>๑. ผู้สูงอายุปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตน ได้ดีขึ้น</p> <p>๒. ผู้สูงอายุมีความสามัคคีในการทำกิจกรรมเป็นกลุ่มเพิ่มขึ้นในสังคมผู้สูงอายุ</p> <p>๓. ผู้สูงอายุใช้เวลาว่างในการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องและออกกำลังกาย ร่วมกันได้อย่างพร้อมเพรียงกันเมื่อมีกิจกรรมเกี่ยวกับการออกกำลังกาย ผู้สูงอายุ</p>

๒. ทด.โนนสะอาด อ.ศรีบุญเรือง

(/) เป็นโครงการ/กิจกรรมดีเด่น หรือมีความสำคัญ

หัวข้อ	รายละเอียด
๑. ชื่อโครงการ	โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงนวัตกรรมการให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (E-Smart Service) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
๒. ความสำคัญของโครงการ หลักการและเหตุผล	เป็นกิจกรรมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นนวัตกรรมให้บริการด้านต่างๆที่เทศบาล ตำบลโนนสะอาดได้นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เป็นการพัฒนาปรับปรุงนวัตกรรม เพิ่มช่องทางการให้การให้บริการ E-Smart Service การบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว โดยปรับปรุงนวัตกรรมเพิ่มช่องทางการให้บริการลดขั้นตอนการบริการ ประหยัดเวลา และลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน และภาครัฐในการติดต่อราชการโดยการมี ส่วนร่วมมาจากภาคประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่มเยาวชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการกิจการ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แจ้งข่าวอาชญากรรม ร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ในการ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและได้มีกิจกรรมร่วมบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่ชุมชนใน ท้องถิ่น
๓. วัตถุประสงค์ของโครงการ	<p>๑. เพื่อปรับปรุงฐานข้อมูลระบบ E-Smart service ให้รองรับการทำงานให้ครอบคลุมการ บริการประชาชนให้มากขึ้น</p> <p>๒. เพื่อสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมมาจากภาคประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่มเยาวชน ใน ท้องถิ่นตำบลโนนสะอาดได้มีส่วนร่วมในการกิจการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด แจ้ง ข่าวอาชญากรรม ร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และได้มีกิจกรรมร่วมบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น</p>

	<p>๓. เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกรวดสบายในการต่อราชการกับภาครัฐ เพิ่มช่องทางการให้บริการ ลดขั้นตอนการบริการ ประหยัดเวลา และลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน และภาครัฐในการติดต่อราชการ</p> <p>๔. เพื่อปรับปรุงนวัตกรรมเดิมที่ได้ดำเนินการไว้ให้สอดคล้องกับการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงขึ้น</p>
๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	ผู้บริหาร/พนักงาน สามารถเข้าใจในระบบการใช้งาน E-Smart Service ได้มากขึ้นสามารถให้บริการประชาชนได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๔. พื้นที่เป้าหมาย	ตำบลโนนสะอาด จำนวน ๑๗ ชุมชน
๕. กิจกรรมหลัก	-อบรมเพิ่มเติมศักยภาพการใช้ E-Smart Service -พัฒนาระบบการให้บริการของ E-Smart Service
๖. หน่วยงานดำเนินงาน	สำนักปลัด เทศบาลตำบลโนนสะอาด
๗. ระยะเวลาในการดำเนินงาน	เดือนกันยายน-สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๗
๘. งบประมาณ	<p>เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ แผนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานทั่วไป งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายงบรายจ่ายอื่นๆ ตั้งไว้ ๓๙,๖๐๐ บาท รายละเอียดค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้</p> <p>๔. ค่าสมนาคุณวิทยากร</p> <p>-ท่านที่ ๑ (ที่ไม่ใช่บุคคลภาครัฐ) จำนวน ๓ วันๆละ ๖ ชม.ๆละ ๑,๒๐๐ บาท เป็นเงิน ๒๑,๖๐๐ บาท</p> <p>-ท่านที่ ๒ (ที่ไม่ใช่บุคคลภาครัฐ) จำนวน ๓ วันๆละ ๓ ชม.ๆละ ๑,๒๐๐ บาท เป็นเงิน ๑๐,๘๐๐ บาท</p> <p>๕. ค่าอาหารกลางวัน</p> <p>- ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๐ คนๆละ ๗๐ บาท รวม ๓ วัน เป็นเงิน ๔,๒๐๐ บาท</p> <p>๖. ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม</p> <p>-ผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๐ คนๆละ ๒๕ บาท จำนวน ๒ มื้อ รวม ๓ วัน เป็นเงิน ๓,๐๐๐ บาท</p>
๙. ผลผลิต (output)	<p>๑. การพัฒนาระบบการให้บริการ E-Smart Service จำนวน ๑ ระบบ</p> <p>๒. ผู้บริหาร/พนักงาน จำนวน ๒๐ คน สามารถใช้ระบบ E-Smart Service ในการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>
๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome)	<p>๑. เทศบาลตำบลโนนสะอาดมีการปรับปรุงฐานข้อมูลระบบ E-Smart Service ให้รองรับการทำงานเผื่อระวังในด้านยาเสพติด และการบริการผ่านช่องทางออนไลน์ ได้ครอบคลุมทุกงานบริการ</p> <p>๒. เสริมสร้างความรัก ความสามัคคี การอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ขจัดความรุนแรงในตำบลโนนสะอาดเนื่องจากการใช้ยาเสพติดและเหตุทะเลาะวิวาทที่น้อยลง</p> <p>๓. เทศบาลตำบลโนนสะอาดมีเครือข่ายการมีส่วนร่วม มาจากภาคประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่มเยาวชน ในท้องถิ่นตำบลโนนสะอาดได้มีส่วนร่วมในการแจ้งเหตุร้องทุกข์ มีส่วนร่วม</p>

	<p>ในการพัฒนาตำบล รวมถึงภารกิจป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด แจ่งข่าว อาชญากรรม ร่วมปฏิบัติงานกับเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและ ได้มีกิจกรรมร่วมบำเพ็ญประโยชน์ให้แก่ชุมชนในท้องถิ่น</p> <p>๔. ประชาชนได้รับความสะดวกสบายในการติดต่อราชการกับภาครัฐ เพิ่มช่องทางการ ให้บริการลดขั้นตอนการบริการ ประหยัดเวลา และลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน และในการติดต่อราชการกับตำบลโนนสะอาด เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐</p> <p>๕. เทศบาลตำบลโนนสะอาดได้รับการปรับปรุงนวัตกรรมเดิมที่ได้ดำเนินการไว้ให้สอดคล้อง กับการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพิ่มขึ้นร้อยละ ๙๐</p>
--	--

๓. เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอศรีบุญเรือง

(✓) เป็นโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด (ให้ระบุนโยบายหรือ ยุทธศาสตร์ของจังหวัดที่สอดคล้อง)

หัวข้อ	รายละเอียด
๑. ชื่อโครงการ	โครงการชุมชนปลอดภัยจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนในเขตเทศบาลตำบล จอมทอง
๒. ความสำคัญของโครงการ หลักการและเหตุผล	<p>การดำเนินนโยบายรัฐบาลปัจจุบัน ได้กำหนดให้เร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการ ขยะเป็นวาระแห่งชาติที่ต้องได้รับการแก้ไขเป็นอันดับแรก ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ลงมติเห็นด้วยกับแผนแม่บทการบริหารจัดการ ขยะมูลฝอยของประเทศ พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมและกระทรวงมหาดไทยกำหนดนโยบายดำเนินงานด้าน เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อบรรลุเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศของประเทศตามนโยบายของรัฐบาลที่ นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้กล่าวถ้อยคำแถลงในการประชุม รัฐภาศึกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ สมัยที่ ๒๖ ณ เมืองกลาสโกว์ สหราชอาณาจักร เมื่อวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ว่า ประเทศไทยพร้อมยกระดับการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อย่างเต็มที่ทุกวิถีทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ดำเนินโครงการถัง ขยะเปียกลดโลกร้อนขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยให้จังหวัดส่งเสริมให้องค์กรปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการจัดทำถัง ขยะเปียกให้ครบทุกครัวเรือน ลดการปนเปื้อนขยะเปียกกับของเหลือใช้อื่นๆ สร้างรายได้เพิ่มจากการคัดแยกขยะ ลดภาระค่าใช้จ่ายโดยการใช้ปุ๋ยหมักที่เกิด จากถังขยะเปียก เพื่อความอุดมสมบูรณ์ของดินลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและ ชุมชน อาศัยอำนาจตามมาตรา ๕๐(๓) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๖ จนถึงปัจจุบันพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๒๐ และพระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ บ้านเมือง พ.ศ. ๒๕๓๕ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ เทศบาลตำบลจอมทองมี รถบรรทุกขยะแบบเปิดข้างเทท้าย จำนวน ๒ คัน ได้ออกบริการเก็บขยะ ๗ ชุมชนและทำการนอกเขตในเขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีบุญ เรืองจำนวน ๙ ไร่ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐ ตำบลศรีบุญเรือง ห่างจากเทศบาลประมาณ</p>

	<p>๓ กิโลเมตร โดยมีปริมาณขยะมูลฝอยเข้ามากำจัดอีกจำนวนหนึ่ง คิดเป็นภาระการกำจัดขยะประมาณวันละ ๑๓ ตัน/วัน คิดเป็นจำนวนจำนวน ๓,๗๔๔ตัน/ปี ทั้งนี้องค์ประกอบของขยะมูลฝอย ประกอบด้วยขยะ ๔ ประเภท คือ (๑) ขยะทั่วไปจำนวน ๘.๓๙ ตัน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๓ (๒) ขยะอินทรีย์ จำนวน ๒.๖๐ ตัน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ (๓) ขยะรีไซเคิล จำนวน ๒.๐๐ ตัน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘ และขยะอันตราย จำนวน ๐.๐๑ ตัน คิดเป็นร้อยละ ๐.๐๘ ซึ่งขยะเหล่านี้จะถูกทิ้งรวมกันโดยไม่มี การคัดแยกจากแหล่งกำเนิดและถูกรวบรวมไปยังระบบกำจัดขยะที่ไม่ถูกหลักสุขาภิบาล</p> <p>ดังนั้น เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพกำจัดขยะ จึงจำเป็นต้องจัดการปัญหาขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบตั้งแต่ขั้นตอนการคัดแยกขยะมูลฝอยที่แหล่งกำเนิด แยกถึง แยกถุง แยกการจัดเก็บหรือกำจัดให้สอดคล้องตามลักษณะประเภทของขยะ จึงทำให้การจัดการมีประสิทธิภาพและช่วยลดปัญหาเรื่องผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมาและให้สามารถใช้พื้นที่กำจัดขยะได้ในอนาคต</p>
๓. วัตถุประสงค์ของโครงการ	<p>๑. เพื่อสร้างชุมชนต้นแบบในการบริหารจัดการขยะอินทรีย์หรือขยะเปียก</p> <p>๒. เพื่อขับเคลื่อนการลดปริมาณขยะและคัดแยกขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกในครัวเรือนเพื่อลดก๊าซเรือนกระจก</p> <p>๓. เพื่อลดปริมาณการผลิตขยะอินทรีย์จากแหล่งกำเนิดที่มีประสิทธิภาพสูงสุด</p>
๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	<p>ชุมชนต้นแบบ ทั้ง ๗ ชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลจอมทอง ครบ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์</p> <p>ทุกครัวเรือน</p>
๔. พื้นที่เป้าหมาย	<p>๑. ชุมชนต้นแบบในการบริหารจัดการขยะอินทรีย์หรือขยะเปียก จำนวน ๑ ชุมชน (ขยายชุมชนต้นแบบ)</p> <p>๒. การฝึกอบรมให้ความรู้ในการคัดแยกขยะและการจัดทำถังขยะเปียกในครัวเรือนกับประชาชนในพื้นที่ จำนวน ๑๑๐ คน</p> <p>๓. หมู่บ้าน ๗ ชุมชน โรงเรียน ๒ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง มีการจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนอย่างถูกต้องและครบทุกครัวเรือน ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด</p>
๕. กิจกรรมหลัก	ให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะและการจัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อน
๖. หน่วยงานดำเนินงาน	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๗. ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๖
๘. งบประมาณ	จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท แผนงานสาธารณสุข งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่น ๆ
๙. ผลผลิต (output)	ทุกชุมชนทุกหลังคาเรือน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจทำให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกิดความร่วมมือในการคัดแยกขยะอินทรีย์และได้จัดทำถังขยะเปียกลดโลกร้อนครบทุกครัวเรือน
๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome)	<p>๑. เกิดชุมชนต้นแบบในการบริหารจัดการขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนปลอดขยะและจัดทำขยะเปียกในเขตเทศบาล</p> <p>๓. มีการนำขยะอินทรีย์ไปใช้ประโยชน์มากขึ้น</p>

	<p>๔.เทศบาลมีระบบการบริหารจัดการขยะอินทรีย์หรือขยะเปียกที่ดียิ่งขึ้น หมู่บ้าน ๗ ชุมชน โรงเรียน ๒ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง มีการจำทำถึงขยะเปียกลดโลกร้อนอย่างถูกต้องและครบถ้วนทุกครัวเรือน ร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนครัวเรือนทั้งหมด</p> <p>๕.หมู่บ้านและชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยแล้วและสะอาดมุ่งสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่</p>
--	---

(✓) เป็นโครงการ/กิจกรรมดีเด่น หรือมีความสำคัญ

หัวข้อ	รายละเอียด
๑.ชื่อโครงการ	โครงการส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้แก่กลุ่มสตรีแม่บ้านและกลุ่มอาชีพหรือประชาชนทั่วไป (การจักสานกระเป๋/ตะกร้าจากต้นคล้า) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๒.ความสำคัญของโครงการ หลักการและเหตุผล	<p>ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๑๔ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้เทศบาลตำบลมีอำนาจตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลตำบลซึ่งกำหนดไว้ ๒ ลักษณะ คือ หน้าที่ที่ต้องทำและหน้าที่ที่เทศบาลมีอำนาจพิจารณากระทำได้โดยพิจารณาจากความจำเป็นของประชาชนในแต่ละเทศบาล หน้าที่ของเทศบาลตำบล มาตรา ๕๐ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม, ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ, การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๖(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและการเข้ารับการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ หมวด๒(๑๒)</p> <p>กลุ่มสตรีแม่บ้านภายในเขตเทศบาลตำบลจอมทอง ได้มีการประกอบอาชีพหลักในการทำนา ทำไร่ และมีอาชีพเสริมการสานกระติบข้าวจากคล้า กระเป๋ หรือแปรรูปวัตถุดิบจากต้นคล้าที่มีการปลูกในพื้นที่ในเขตเทศบาล โดยการแปรรูปเป็นกระติบข้าว กระเป๋ ตะกร้า ชั้นใส่บาตร ก่องทิวชู แก้วน้ำ เป็นต้น ทำให้มีการสร้างมูลค่าเพิ่มสินค้า การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และสนับสนุนด้านการเสริมทักษะ ด้านความรู้ ด้านการประกอบอาชีพการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากคล้า เพิ่มมูลค่าสินค้าและให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นการสร้างอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้มีความมั่นคงนอกเหนือจากการทำนา ทำไร่ เทศบาลตำบลตำบลจอมทอง จึงเล็งเห็นความสำคัญของกลุ่มสตรีแม่บ้านในพื้นที่จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้แก่กลุ่มสตรีแม่บ้านและกลุ่มอาชีพหรือประชาชนทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ การแปรรูปผลิตภัณฑ์เส้นคล้า (การจักสานกระเป๋/ตะกร้า)เพื่อฝึกอบรมให้ความรู้เสริมทักษะทางอาชีพและการแปรรูปผลิตภัณฑ์ให้มีความหลากหลาย และเป็นการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ของสินค้าให้เป็นที่ต้องการของตลาด และสินค้าของกลุ่มได้เป็นที่รู้จักได้อย่างแพร่หลาย และเป็นการประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์ของกลุ่มต่อไป</p>

๓.วัตถุประสงค์ของโครงการ	๑.เพื่อให้กลุ่มสตรีแม่บ้านมีความรู้ และเสริมสร้างทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ ๒.เพื่อให้กลุ่มสตรีแม่บ้านได้รับการส่งเสริมอาชีพการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากเส้นคล้ำ ๓.เพื่อให้กลุ่มสตรีแม่บ้านเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากเส้นคล้ำให้มีความหลากหลายและเป็นที่ต้องการของตลาด
๔.ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	กลุ่มสตรีแม่บ้าน ทั้ง ๗ ชุมชน จำนวน ๕๐ คน สามารถจักสานผลิตภัณฑ์จากต้นคล้ำ ได้เป็นผลสำเร็จ จำนวน ๕๐ ชิ้น
๕. พื้นที่เป้าหมาย	กลุ่มสตรีแม่บ้านทั้ง ๗ ชุมชน เทศบาลตำบลจอมทอง
๖.กิจกรรมหลัก	๑. จัดทำโครงการเสนอขออนุมัติดำเนินงานโครงการ ๒. จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนเข้าร่วมโครงการ ๓. ประสานความร่วมมือด้านวิทยากรจากกลุ่มอาชีพในชุมชน ๔. ดำเนินการฝึกอบรมตามโครงการหลักสูตร ๒ วัน ได้แก่ การจัดทำกระเป๋า/ตะกร้าจากต้นคล้ำ ๕. ติดตามรายงานผลระหว่างการดำเนินการและหลังดำเนินการฝึกอบรม ๖. ประเมินผลโครงการ และรายงานให้ผู้บริหารทราบ
๗.หน่วยงานดำเนินการ	กองสวัสดิการสังคม
๘.ระยะเวลาในการดำเนินงาน	ระหว่างวันที่ เมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๗
๙.งบประมาณ	เบิกจ่ายตามเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน งบดำเนินงาน หมวดค่าใช้สอย ประเภท รายจ่ายเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการที่ไม่เข้าลักษณะรายจ่ายหมวดอื่นๆ โครงการส่งเสริมพัฒนาอาชีพให้แก่กลุ่มสตรีแม่บ้านและกลุ่มอาชีพหรือประชาชนทั่วไป ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตั้งไว้ ๕๐,๐๐๐ บาท
๑๐.ผลผลิต(Output)	ได้ผลิตภัณฑ์จักสานจากต้นคล้ำ เป็นกระเป๋า/ตะกร้า จำนวน ๕๐ ชิ้น
๑๑ ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome)	๑.กลุ่มสตรีแม่บ้านมีความรู้ และเสริมสร้างทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพ ๒.กลุ่มสตรีแม่บ้านได้รับการส่งเสริมอาชีพการแปรรูปผลิตภัณฑ์จากเส้นคล้ำ ๓.กลุ่มสตรีแม่บ้านมีการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์จากเส้นคล้ำให้มีความหลากหลายและเป็นที่ต้องการของตลาด ๔.กลุ่มสตรีแม่บ้าน สามารถเพิ่มรายได้ภายในครอบครัวและชุมชน พร้อมเกิดการสร้างงาน/สร้างรายได้ที่ยั่งยืน

๔. เทศบาลตำบลนากลาง อำเภอากลาง

(✓) เป็นโครงการ/กิจกรรมดีเด่น หรือมีความสำคัญ

หัวข้อ	รายละเอียด
๑.ชื่อโครงการ	โครงการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (เกษตรอินทรีย์)
๒.ความสำคัญของโครงการ หลักการ และเหตุผล	“เศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาที่เป็นทั้งแนวคิด หลักการ และแนวทางปฏิบัติตนเองของแต่ละบุคคลและองค์กร โดยคำนึงถึงความพอประมาณกับศักยภาพของตนเอง และสภาวะแวดล้อม ความมีเหตุมีผลและการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง โดยใช้ความรู้อย่างถูกหลักวิชาการ ด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม ไม่เบียดเบียนกัน แบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และร่วมมือปรองดองกันในสังคม ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างสายใย เชื่อมโยงคนในภาคส่วนต่างๆ

๓.วัตถุประสงค์ของโครงการ	-เพื่อขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตเทศบาลตำบลนากลาง -เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนากลางนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ชีวิตประจำวัน
๔.ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย	จำนวนหมู่บ้านภายในเขตเทศบาลตำบลนากลาง ๒๘ หมู่บ้าน
๕.พื้นที่เป้าหมาย	พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลนากลาง
๕.กิจกรรมหลัก	๑. กิจกรรมด้านการเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และการพึ่งตนเอง เช่น การเพาะเห็ด, การเลี้ยงปลา, การเลี้ยงกบ , การปลูกพืชสมุนไพร และพืชผักสวนครัวรั้วกินได้ ๒. กิจกรรมด้านการบริหารพัฒนา เช่น อบรมกลุ่มเกษตรกรอินทรีย์, สำรองปราชาญและผู้นำเกษตรกร/ผู้ที่สนใจเกษตรกรอินทรีย์ในพื้นที่, การรวบรวมภูมิปัญญาเกษตรกรอินทรีย์ และหมอบ้าน, สร้างเกษตรกรที่ทำความพร้อม ๑ ครัวให้เป็นครัวเรือนตัวอย่างเศรษฐกิจพอเพียง และร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายในการจัดกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๖.หน่วยงานดำเนินงาน	กองสวัสดิการสังคม เทศบาลตำบลนากลาง
๗.ระยะเวลาในการดำเนินงาน	-เดือนมกราคม ๒๕๖๗-สิงหาคม ๒๕๖๗
๘.งบประมาณ	เบิกจ่ายจากเทศบัญญัติเทศบาลตำบลนากลาง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ งานส่งเสริมและสนับสนุน ความเข้มแข็งชุมชน งบดำเนินงาน ค่าใช้สอย ตามโครงการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง(เกษตรกรอินทรีย์) ตั้งไว้จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
๙.ผลผลิต (Output)	หมู่บ้านที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ๒๘ หมู่บ้าน ๓ ตำบล
๑๐.ผลที่คาดว่าจะได้รับ(Outcome)	-ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลนากลางมีการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง -เกิดความรู้ ความเข้าใจและกระแสนับสนุนเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในกลุ่มเกษตรกร -เกิดการพัฒนาและสร้างคน ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักเศรษฐกิจพอเพียง และสร้างผู้นำที่จะเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงจำนวนมากขึ้น

๕.เทศบาลตำบลนาดี อำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู

(✓) เป็นโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด (ให้ระบุนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัดที่สอดคล้อง)

นโยบาย/ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

หัวข้อ	รายละเอียด
๑. ชื่อโครงการ	โครงการส่งเสริมธนาคารขยะรีไซเคิล
๒. ความสำคัญของโครงการ หลักการและเหตุผล	ปัญหาขยะมูลฝอยเป็นวาระสำคัญของประเทศที่ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมแต่ยังรวมถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพของประชาชน จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนการขับเคลื่อนการดำเนินงานธนาคารขยะภายใต้กระทรวงมหาดไทยเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญที่สอดคล้องกับนโยบายของประเทศ โดยมีเป้าหมายการลดการเกิดของเสียและการบริหารจัดการขยะมูลฝอยชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพผ่านกระบวนการส่งเสริมการคัดแยกขยะที่ต้นทาง การหมุนเวียนใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและการบูรณาการความร่วมมือของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านการจัดการขยะของประเทศตามแผนปฏิบัติการด้านการจัดการขยะของประเทศ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๗๐) ที่ได้กำหนดกรอบและทิศทางการแก้ไขปัญหาการจัดการขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายของประเทศ ซึ่งมุ่งเน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยตั้งแต่จัดระบบคัดแยกขยะมูลฝอยชุมชน การขนส่งไปจนถึงการกำจัดขยะมูลฝอย รวมถึง

	<p>การนำขยะมูลฝอยตกค้างไปกำจัดอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ อีกทั้งยังเป็นการสนับสนุนนโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular Green Economy : BCG Model) เป็นโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกควบคู่กับการสร้างเศรษฐกิจใหม่ นอกจากนี้ยังมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ในข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำและการลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ SDGs เป้าหมายที่ ๑๒ เพื่อสร้างหลักประกันให้มีแบบแผนการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน และเป้าหมายที่ ๑๓ เพื่อการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</p> <p>ดังนั้นกระทรวงมหาดไทยจึงเห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนและยกระดับการขับเคลื่อนการดำเนินการของธนาคารขยะ (Recyclable Waste Bank) อย่างเป็นระบบให้สามารถขยายผลต่อยอดจากการดำเนินการที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ประชาชนคัดแยกขยะรีไซเคิลในครัวเรือน และสนับสนุนการนำแนวคิดระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนมาใช้ในการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอยภายใต้หลักการ ๓Rs หรือ ๓ ช. คือ ใช้น้อยลง ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ และรณรงค์สร้างการรับรู้ และจิตสำนึกให้ประชาชนในทุกพื้นที่มีส่วนร่วมในการลดปริมาณขยะมูลฝอยชุมชนและคัดแยกขยะที่สามารถนำไปรีไซเคิลได้ และพัฒนาสู่การจัดตั้งธนาคารขยะของชุมชนหรือหมู่บ้านเพื่อเป็นสถานที่รวบรวมและรับซื้อขยะรีไซเคิลจากประชาชน ช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มและยังส่งเสริมการจัดสรรสวัสดิการสังคมในรูปแบบต่าง ๆ ผ่านการดำเนินการธนาคารขยะ รวมถึงยังเป็นการสนับสนุนให้ชุมชนมีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน</p>
<p>๓. วัตถุประสงค์ของโครงการ</p>	<p>๓.๑ ส่งเสริมการจัดตั้งธนาคารขยะรีไซเคิลขึ้นเพื่อรวบรวมคัดแยกขยะจากชุมชนที่สามารถนำกลับไปแปรรูปแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ โดยคัดแยกขยะเป็นหมวดหมู่ เช่น พลาสติก โลหะ กระดาษ แก้ว เป็นต้น</p> <p>๓.๒ เพื่อนำรายได้ที่ได้จากการจำหน่ายขยะดังกล่าวมาใช้ตามวัตถุประสงค์ของกลุ่มฯ เช่น เป็นเงินสะสมสำหรับสมาชิกกลุ่มในลักษณะการประกันชีวิตหรือฌาปนกิจ</p> <p>๓.๓ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่เทศบาลตำบลนาดี ลดงบประมาณเพื่อการจัดการขยะมูลฝอยและการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลมาจากขยะมีพิษ และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ</p> <p>๓.๔ เพื่อรณรงค์และขยายผลสู่การสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมถิ่นเกิดและบูรณาการความร่วมมือในการจัดการสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น สอดคล้องหลักการของเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน</p>
<p>๔. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย</p>	<p>๔.๑ ปริมาณขยะลดลง เพราะเมื่อแยกวัสดุส่วนที่ยังมีประโยชน์ออกไป เช่น แก้ว กระดาษ โลหะ พลาสติก ฯลฯ ก็เหลือปริมาณขยะจริงที่จำเป็นต้องกำจัดหรือทำลายน้อยลง ซึ่งขยะนี้สถานที่ที่ใช้ทำลายขยะก็นับวันแต่จะหายากลงทุกวัน</p> <p>๔.๒ ประหยัดงบประมาณลงได้ เพราะในเมื่อเหลือปริมาณขยะจริงที่จำเป็นต้องกำจัดหรือทำลายน้อยลง จึงใช้งบประมาณน้อยลงในการเก็บขนและกำจัดหรือทำลายขยะ เช่น สามารถซื้อถังขยะให้น้อยลง สามารถซื้อรถเก็บขนขยะให้น้อยลง สามารถมีคนงานจำนวนน้อยลง และใช้เงินจ้างในการกำจัดและทำลายขยะน้อยลง ถ้าปริมาณขยะลดลง งบประมาณก็สามารถเหลือ</p>

	<p>นำไปพัฒนางานด้านอื่นได้ เช่น ซ่อมแซมถนน สร้างสวนสาธารณะ และการรักษาพยาบาล ฯลฯ</p> <p>๔.๓ ได้วัสดุหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่เรียกว่า (Recycle) เช่น แก้ว กระจก โลหะ พลาสติก ฯลฯ เช่น กระจก ๑ ตัน ได้มาจากการตัดต้นไม้ใหญ่ถึง ๑๗ ตัน เพื่อมาใช้ทำเยื่อ กระจก</p> <p>๔.๔ สงวนทรัพยากรธรรมชาติและประหยัดพลังงาน จากข้อที่ ๓ จะได้ผลเป็นการ สงวนทรัพยากรธรรมชาติและประหยัดพลังงาน เพราะนอกจากจะลดการใช้วัสดุที่เป็น ทรัพยากรธรรมชาติแล้ว ยังไม่ต้องใช้พลังงานในการขุดค้น เช่น ในการผลิตอุปกรณ์ที่เป็น พลาสติกนั้น แทนที่จะต้องใช้เม็ดพลาสติกใหม่ ซึ่งกว่าจะได้ต้องใช้พลังงานมากมายก็ใช้พลาสติก ที่ผ่านการใช้แล้วนำมาหลอมใช้ใหม่</p> <p>๔.๕ ช่วยให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น เพราะในเมื่อขยะน้อยลงสิ่งแวดล้อมก็ต้องดีขึ้น สะอาด ขึ้น ปลอดภัยต่อสุขภาพมากขึ้น ซึ่งผลประโยชน์ที่กล่าวมาทั้ง ๔ ประการก็เป็นผลประโยชน์ของ ทุกคนในท้องถิ่นร่วมกัน</p>
๔. พื้นที่เป้าหมาย	เทศบาลตำบลนาดี ๑๓ หมู่บ้าน
๕. กิจกรรมหลัก	<p>๕.๑ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการคัดแยกขยะในครัวเรือน</p> <p>๕.๒ จัดอบรมหลักสูตรการผลิตปุ๋ยชีวภาพในครัวเรือนและชุมชน</p> <p>๕.๓ รณรงค์ประชาสัมพันธ์ เรื่องการคัดแยกขยะ</p> <p>๕.๔ จัดตั้งหมู่บ้านต้นแบบธนาคารขยะหรือกองทุนขยะเทศบาลตำบลนาดี</p>
๖. หน่วยงานดำเนินงาน	งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลนาดี
๗. ระยะเวลาในการดำเนินงาน	เดือน มกราคม - กันยายน ๒๕๖๗
๘. งบประมาณ	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน โครงการส่งเสริมธนาคารขยะรีไซเคิล จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท (ห้าหมื่นบาทถ้วน)
๙. ผลผลิต (output)	<p>๙.๑ เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในพื้นที่ ขยะมูลฝอยลดลง</p> <p>๙.๒ ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการคัดแยกขยะ ปริมาณขยะมูลฝอยที่นำไปฝังกลบลดลง</p> <p>๙.๓ มีการขยายผลสู่กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมถิ่นเกิด และบูรณาการความร่วมมือในการจัดการขยะสิ่งแวดล้อม</p>
๑๐. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Outcome)	เกิดธนาคารขยะของแต่ละหมู่บ้านทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน ในเขตพื้นที่ตำบลนาดี และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมการดำเนินงานธนาคารขยะ

๓. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้วเทศบาลจำนวน ๕ แห่ง มีคุณสมบัติและเงื่อนไขขององค์กร เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ได้ โดยเทศบาลได้ดำเนินการแก้ไขรายละเอียดโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด และโครงการ/กิจกรรม ดีเด่นหรือมีความสำคัญจำนวน ๑ โครงการ เพื่อต่อ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู แล้ว

มติที่ประชุม เห็นชอบโครงการ/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของจังหวัด และโครงการ/กิจกรรม ดีเด่นหรือมีความสำคัญจำนวน ๑ โครงการ ของเทศบาล จำนวน ๕ แห่ง

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

วาระที่ ๔.๑ เรื่อง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารเทศบาลว่าง

๑. **ข้อเท็จจริง** เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ดังนี้

ที่	เทศบาล	ตำแหน่ง	ว่างตั้งแต่วันที่	วิธีการสรรหา	ภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงาน บุคคล	น. รายงาน ก.ท.จ.
๑	ทม.หนองบัวลำภู อ.เมือง	๑.หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	๒ ต.ค. ๖๖	ก.ท. ดำเนินการ	๓๕.๔๓%	ที่ นภ ๕๒๐๒๙/๘๕๒๑ ลว. ๑๒ ต.ค. ๖๖
๒.	ทต.นามะเพ็ง อ.เมือง	๑.ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑ ต.ค. ๖๖	ก.ท. ดำเนินการ	๓๘.๘๐	ที่ นภ ๗๐๐๑.๑/๕๕๙ ลว. ๗ ต.ค. ๖๖
๓	ทต.นากลาง อ.นากลาง	๑.หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	๑ ต.ค. ๖๖	ก.ท. ดำเนินการ	๓๑.๙๖	ที่ นภ ๖๓๐๘/๒๐๕๘ ลว. ๑๓ ต.ค. ๖๖

๒. **ข้อระเบียบ/กฎหมาย**

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

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

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

ฯลฯ

๒.๒ 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 มีมติเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่า เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๑๒ (๒) ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

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

ฯลฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๔.๒ เรื่อง รายงานพนักงานจ้างพ้นจากราชการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๑ แห่ง รายงานพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ราย พ้นจากราชการดังนี้

ลำดับที่	เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เหตุที่พ้นจากราชการ
๑	ทต.หัวนา อ.เมือง	๑.นายสมพงษ์ บุญกว้าง	พнг.ผลิตน้ำประปา (พнг.จ้าง)	อายุครบ ๖๐ ปี เมื่อวันที่ ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๖

๒. ระเบียบกฎหมาย

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

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

(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

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

วาระที่ ๕.๑ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล

๑. ข้อเท็จจริง

๑.๑ เทศบาล จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัด จำนวน ๑ ราย ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่ให้โอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง	เหตุผล ของผู้ขอโอน	หนังสือที่ อบท.เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.นภ.
๑. เทศบาลเมือง หนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู	นางชอนกลิน รัตนเวฬุ นายก.ตรวจสอบภายในสำนักงานการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ ทต.โนนสูงเปลือย อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๙,๖๘๐ บาท	นวก.เงินและบัญชีชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๘-๓๒๐๑-๐๐๓ ท.เมืองหนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๙,๖๘๐ บาท	- ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี - น.ทต.โนนสูงเปลือย ที่ นภ ๖๔๐๑/๑๗๖๓ ลว. ๑๘ ธ.ค. ๖๖ ยินดีให้โอน - น.ทต.หนองบัวลำภู ที่ นภ ๕๒๐๒๙/๘๘๕๔ ลว. ๒๗ ธ.ค. ๖๖ ยินดีรับโอน - หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ ระหว่างการค้าเงินการทางวินัย - กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑ ก.พ.๖๗	- เพื่อดูแลครอบครัว	-น.ทต.โนนสูงเปลือย ที่ นภ ๖๔๐๑/๑๗๖๓ ลว. ๒๘ ธ.ค. ๖๖ -น.ทต.หนองบัวลำภู ที่ นภ ๕๒๐๒๙/๘๘๕๔ ลว. ๒๗ ธ.ค. ๖๖

๑.๒ เทศบาล จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบให้โอนและรับโอนพนักงานเทศบาล นอกเขตพื้นที่จังหวัด จำนวน ๑ ราย ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่ให้อโอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสาร ที่เกี่ยวข้อง	เหตุผล ของผู้ขอโอน	หนังสือที่ อปท.เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.นภ.
๑. ทต.บุญทัน อ.สุวรรณคูหา	นางสาวอารีพร อรุณศรี หัวหน้าสำนักงานเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๒๑๑-๐๐๑ ทต.บุญทัน อ.สุวรรณคูหา จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐ บาท	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๐๕-๒-๐๑-๒๑๑-๐๐๑ ทต.กุดกว้าง อ.หนองเรือ จ.ขอนแก่น อัตราเงินเดือน ๓๖,๓๑๐ บาท	- ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ปี - น.ทต.บุญทัน ที่ นภ ๗๕๘.๐๑/๕๒๒ ลว. ๔ ธ.ค. ๖๖ ยื่นตีให้อโอน - น.ทต.กุดกว้าง ที่ ขก ๗๗๒๐๑/๘๕๗ ลว. ๘ ธ.ค. ๖๖ ยินดี รับโอน - หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ ระหว่างงการดำเนินการทางวินัย - กำหนดวันที่ให้อโอน-รับโอน ๑ มี.ค.๖๗	- เพื่อหาประสบการณ์ อปท.เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.นภ. - น.ทต.บุญทัน ที่ นภ ๗๕๘.๐๑/๕๕๔ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๖๖	

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 หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้
(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกัน ในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิม หรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องประสานกันโดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (กอบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการทำงานหรือเวลาการทำงานของผู้ที่เข้ามาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นเวลาการทำงานพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๕๕ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๕๒(๒) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานท้องถิ่นอื่น มาดำรงตำแหน่งว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นผู้ดำรงตำแหน่งว่าง ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างและประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเทศบาล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ฯลฯ

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลว. ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒๒ วรรคสอง ภายใต้นับตั้งบรรทัดหนึ่ง กรณีมีเหตุผลความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล ตลอดถึงการปฏิบัติราชการของ พนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว แต่ยังไม่ครบสองปี ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลอาจพิจารณาให้โอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นภายในกลุ่มภาค/เขต ที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ด้วยการโอนและรับโอนได้เป็นการ เฉพาะราย ทั้งนี้ เหตุผลความจำเป็นอาจยังให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ฯลฯ

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

ข้อ ๑๓๓ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่า ในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุ ราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลได้มีหนังสือรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. แล้ว และประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นหรือข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับ เข้ารับราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการสรรหาตามความประสงค์วิธีใดวิธีหนึ่งเมื่อมีการรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.๔ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๕ ลว. ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ไม่มีบัญชี หรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีมติเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาในตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่า เพื่อให้เป็นไปตามข้อ ๑๒ (๒) ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ และที่ แก้ไขเพิ่มเติม จึงให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

๑. กรณีตำแหน่งบริหารที่ไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รายงานตำแหน่งว่างให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและยังไม่มีผู้ใดไปแต่งตั้งกล่าวสามารถดำเนินการสรรหาผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การรับโอนจากข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน และเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับและมาตรฐานตามที่กำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้ ตั้งแต่วันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๕ โดยการโอนและการรับโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกำหนดวันโอนและรับโอน และเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณีพิจารณา

๓๓๓

๒๕. นสภ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/๒๐ ลว. ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดแบบค้ำร้องและแบบประเมินเพื่อขอย้ายข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น
๒.๖ หนังสือสั่งการสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙๒/๑๘๙๙ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการโอนและการย้ายตำแหน่ง

ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

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 และรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)
๒	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับเดียวกัน ไปดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน(ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	สอดคล้องกับมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ ประกอบมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกันในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันแต่ลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๔	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นลับเปลี่ยนกันในด้านประเภทเดียวกัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ โอน(ย้าย)ลับเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หรือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ย้ายลับเปลี่ยนกับ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน และลับเปลี่ยนระดับเดียวกันตามแผนอัตรากำหนดตำแหน่งให้กำหนด ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนด ตำแหน่งในระดัปฏิบัติงาน (ปง.) /ชำนาญงาน (ชง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดัปฏิบัติกร (ป.ก.)/ชำนาญการ (ชก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๗ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

<p>นายช่างโยธาอาวุโสย้ายสับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งนายช่างผังเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) สับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ</p>	<p>โอนย้ายไม่ได้ เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินวิเคราะห์ตำแหน่ง ปริมาณงาน และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้ง</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไป เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๘-๒๑</p>
<p>การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนกันใน ตำแหน่ง ประเภทสายงานเดียวกัน แต่ระดับ</p>	<p>โอน/ย้ายได้ เนื่องจากกำหนดให้ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (พง./ชำนาญงาน (พง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก./ชำนาญการ (ชก.)</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๓)/ข้อ ๒๕(๓)/ข้อ ๒๖ (๓) ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ความที่ สท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้สู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)</p>
<p>การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และไม่ใช่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันและลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจเนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันจึงต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้น</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙</p>
<p>การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท ระดับเดียวกันแต่ต่างสายงานและไม่ใช่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งเดียวกัน และไม่ใช่ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน หากมีความประสงค์โอน ต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้น</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้</p>
<p>การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่าง ประเภท ต่างสายงาน และลดระดับ</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้ายได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ ข้อ ๒๖ (๔) และ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑</p>
<p>นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากเป็นการโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรง ตำแหน่งที่มีให้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวข้องกันซึ่งต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำในการ ปฏิบัติงานครบถ้วน ถึงจะโอน (ย้าย)/ย้าย ได้หากมี ความประสงค์สามารถโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับ ปฏิบัติงานเท่านั้น</p>	<p>นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน</p>

<p>๙ การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่างประเภท แต่เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน</p>	<p>นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน</p>	<p>โอน (ย้าย)/ย้ายได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๖(๕)/ข้อ ๒๖ (๔) ประกอบประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่ม ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่องการกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>
---	--	---	---

ทั้งนี้ การโอน และการย้าย กรณีดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับข้าราชการย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เมื่อโอน หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับจะเลื่อนระดับเพื่อดำรงตำแหน่ง เดิมอีกครั้งจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งและประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดัที่สูงขึ้นด้วย

๒.๗ น.สนง.ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว.๘ ลว. ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเหตุผลความจำเป็นอย่างย้งกรณียการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่บรรจุใหม่ สรุปได้ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบกำหนดเหตุผลความจำเป็นในการขอโอนของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ โดยให้ ก.จ.ก. และ ก.อบต.จ. พิจารณาภายในเมษายนนี้ ดังนี้

๑. เกิดการจัดแย่งหรือความคับข้องใจในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารองค์การบางส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือผู้นำชุมชนในพื้นที่ จนเป็นเหตุไม่สามารปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจเป็นเหตุหรือทำให้การปฏิบัติงานนั้นขาดประสิทธิภาพ หรือเป็นการส่อให้เห็นว่าจะมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. ภาระทางด้านครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรง หรือทุพพลภาพ ทั้งนี้ การโอนกรณีดังกล่าว ให้โอนได้เฉพาะในกลุ่มภาค/เขต ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเท่านั้นไม่สามารถโอนข้ามเขต ถึงแม้จะอยู่ในกลุ่มภาคเดียวกัน

๒.๘ น.สนง. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๒ ลว. ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ทริอการโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างย้ง สรุปได้ว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติรับทราบผลการพิจารณาของ อ.ก.อบต.โครังสร้าง ที่ตอบข้อหารือเกี่ยวกับกาวพิจารณาการโอนพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ฯ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างย้ง ภายใต้งื่อนไข “ภาระทางด้านครอบครัวที่ต้องดูแลบิดามารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ” คำนียามของคำว่า บุคคลในครอบครัว” หมายถึง ผู้สืบสันดาน คู่สมรส คู่สมรสเดิม ผู้ที่อยู่กินหรือเคยอยู่กินฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส บุตรบุญธรรม รวมทั้งบุคคลใดๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยและอยู่เ็นเดียวกัน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย หน่วยงานต้นสังกัดยืนยันให้โอน หน่วยงานที่รับโอนยืนยันได้รับโอน เป็นตำแหน่งว่างในแผน อัตรากาลัง ๓ ปี ต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทวงวินัย ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๒ เรื่อง ขอบความเห็นขอรับการรับรองพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น/ข้าราชการประเภทอื่น มาบรรจบแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๒ แห่ง ขอความเห็นขอการรับรองพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น/ข้าราชการประเภทอื่น มาบรรจบแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ดังนี้

	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่ให้โอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสารที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลความจำเป็นในการรับโอนข้าราชการ ประเภทอื่น	หนังสือที่ อปท.เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.นภ.
๑. ท.เมือง หนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู	นางสาวณิชา ก้อนคำบา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๘-๑-๒๙-๒๑๑-๑๕๕ กองการเจ้าหน้าที่ อบจ.นครปฐม จ.นครปฐม อัตราเงินเดือน ๓๘,๕๒๐ บาท	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๕-๒๑๑-๐๐๕ ท.เมืองหนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๘,๕๒๐ บาท	<p>การตรวจสอบ/เอกสารที่เกี่ยวข้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> - น.อบจ.นครปฐม ที่ นฐ ๕๑๐๒๙/๔๔๘๒ ลว. ๓๐ พ.ย.๒๕๖๖ ยินดีให้โอน - น.ท.เมืองหนองบัวลำภู ที่ นภ ๕๒๐๒๙/๘๕๒๒ ลว. ๑๒ ธ.ค.๒๕๖๖ ยินดีรับโอน - เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ว่าง เมื่อวันที่ ๑ พ.ย. ๖๖ เนื่องจากคนเดิมย้ายไปดำรงตำแหน่ง ซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง เนื่องจากเกษียณอายุราชการ) - เหตุผลเพื่อดูแลบิดามารดาที่ชราภาพและอาศัยอยู่ตามลำพัง และลดภาระค่าใช้จ่าย - ประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับจากการรับโอน <p>เนื่องจากเทศบาลขาดแคลนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในด้านการบริหารงานทั่วไป จึงจำเป็นต้องรับโอน (ย้าย) ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด</p> <p>- วันกำหนดรับโอน ๑ ก.พ. ๒๕๖๗</p> <p>- คชจ.ดำเนินการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ท.เมืองหนองบัวลำภู คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๓ (ภาระค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)</p>	น.ท.เมืองหนองบัวลำภู ที่ นภ ๕๒๐๒๙/๘๕๒๒ ลว. ๑๒ ธ.ค. ๒๕๖๖

<p>๒. พต. นากลาง อ. นากลาง</p>	<p>นายกักดา หันพรหมมา ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ กองช่าง อบต.ทุ่งเทิง อ.เดชอุดม จ.อุบลราชธานี อัตราเงินเดือน ๔๐,๕๖๐ บาท</p>	<p>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับกลาง) เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ กองช่าง พต. นากลาง อ. นากลาง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๔๐,๕๖๐ บาท</p>	<p>- น.อบต.ทุ่งเทิง ที่ อบ ๘๐๕๐๑/๘๓๓ ลว. ๖ ธ.ค. ๒๕๖๖ ยินดีให้โอน - น.พต. นากลาง ที่ นก ๖๓๐๘/๒๐๒๗ ลว. ๗ ธ.ค. ๒๕๖๖ ยินดีรับโอน - เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ว่าง เมื่อวันที่ ๑๖ ต.ค. ๖๖ เนื่องจากคนเดิมขอลาออก) - เหตุผลเพื่อดูแลครอบครัวและหาประสบการณ์ - ประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับจากการรับโอน เนื่องจากเทศบาลจะมีพนักงานเทศบาลที่มีปฏิบัติราชการในตำแหน่งสายงานบริหาร เพื่อขับเคลื่อนงานตามนโยบายของเทศบาล จึงจำเป็นต้องรับโอน (ย้าย) ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด - วันกำหนดรับโอน ๑ ก.พ. ๒๕๖๗ - คชจ. ตำแหน่งบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ พ.เมืองหนองบัวลำภู คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๙๖ (ภาระค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)</p>	<p>น.พต. นากลาง ที่ นก ๖๓๐๘/๒๐๒๘ ลว. ๗ ธ.ค. ๒๕๖๖</p>
------------------------------------	---	--	---	--

๒. ระเบียบกฎหมาย

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

ข้อ ๑๓๒ การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมือง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การรับโอนต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งที่ว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(ข) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับได้ ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(ค) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคลผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(ง) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(จ) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกมาตำแหน่ง สายงานนั้นขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตาม (๑) ให้ดำเนินการได้กรณีหนึ่ง ดังนี้

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

(ข) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร

(ค) การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นในตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

การรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลให้เทศบาลและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกันโดยกำหนดวันรับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้ส่วนราชการอื่นทราบเพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานส่วนตำบล

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

๒.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลว. ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒๒ วรรคสอง ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง กรณีมีเหตุผลความจำเป็นประการหนึ่ง กรมมีเหตุผลความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาล ตลอดจนการปฏิบัติการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว แต่ยังดำรงตำแหน่งในเทศบาลนั้นไม่ครบสองปี ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้โอนไปดำรงตำแหน่งสิ่งใดต้องดำรงครบสองปี ต้องถึงถิ่นภายในกลุ่มภาค/เขต ที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ด้วยการโอนและรับโอนได้เป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้ เหตุผลความจำเป็นอาจเป็นอย่างยิ่งให้ไปเป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๒.๓ น.ส.ง. ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/๒๐ ลงวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดแบบคำร้องและแบบประเมินเพื่อขอย้ายข้าราชการและพนักงานส่วน

ท้องถิ่น

๒.๔ หนังสือสั่งการพนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท๐๘๐๙๓/ว๑๔๙ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ชักข้อแอมแนวทางการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๑	การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท สายงาน ตำแหน่งเดียวกันแต่ระดับ(ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	โอนได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอน และรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖(๔)
๒	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับเดียวกัน ไปดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน (ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	สอดคล้องกับมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในกฎกระทรวงที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๔ ประกอบมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามกฎหมายกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกันในตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องกันแต่ระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียนและบัตรชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๔ และมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามกฎหมายกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
๔	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นปรับเปลี่ยน กันในตำแหน่งประเภทเดียวกัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ โอน(ย้าย)สับเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หรือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันและเป็นตำแหน่งเดิมเดียวกันตามแผนอัตราเงินเดือน คือกำหนดให้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.ง.) /ชำนาญงาน (ขง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก.)/ชำนาญการ (ขก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๗ และมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องกันตามกฎหมายกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
๕	การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นปรับเปลี่ยนกัน ในตำแหน่ง ประเภทสายงานเดียวกัน	นายช่างโยธาอาวุโสย้ายสับเปลี่ยนไปดำรง ตำแหน่งช่างฝั่งเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) สับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ	โอน/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินวิเคราะห์ที่งาน ปริมาณงาน และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไป เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๘-๒๑
๕	การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นปรับเปลี่ยนกัน ใน ตำแหน่ง ประเภทสายงานเดียวกัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอน/ย้ายสับเปลี่ยนกับ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากกำหนดให้ตำแหน่งประเภท	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๓)/ข้อ ๒๕(๓)/ข้อ ๒๖ (๓)

	แต่ลดระดับ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ทั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (บง.)/ชำนาญงาน (ชง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.)	ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ตัวหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
๖	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันและลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจเนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกันจึงต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙
๗	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท ระดับเดียวกันแต่ต่างสายงานและไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการคลังชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งเดียวกัน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน หากมีความประสงค์โอน ต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้นเท่านั้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้
๘	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน และลดระดับ	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน	โอน (ย้าย)/ย้าย ได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ ข้อ ๒๖ (๔) และ ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑
๙	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท แต่เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานวิชาการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากเป็นการโอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่งที่ต่างกันซึ่งต้องใช้เวลาขั้นต่ำในการปฏิบัติงานครบถ้วน ถึงจะโอน (ย้าย)/ย้าย ได้หากมีความประสงค์สามารถโอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานเท่านั้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) ประกอบประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ การโอน และการย้าย กรณีดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ยื่นคำร้องต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติและตรงตามความรู้ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เมื่อโอน หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ต่อมาภายหลังจะเลื่อนระดับ เพื่อดำรงตำแหน่งเดิมอีกครั้งจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

- ๒.๔ น.สнг. ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๘๙ ลว. ๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่อง แจ้งแนวทางการเทียบตำแหน่งและระดับของข้าราชการพลเรือนกับข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ๒.๖ น.สнг. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๑๗ ลว. ๒๕ มกราคม ๒๕๕๓ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) เรื่อง แนวทางปฏิบัติกรรับโอนข้าราชการดำรง หรือทหารมาบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ๒.๗ น.สнг. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๘ ลว. ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเหตุผลความจำเป็นอย่างอื่นกรณีการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ที่บรรจุใหม่ สรุปได้ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบกำหนดเหตุผลความจำเป็นในการขอโอนของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยให้ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จ. พิจารณาภายในเดือนมิถุนายน

๑. เกิดการขัดแย้งหรือความคับข้องใจในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือผู้นำชุมชนในพื้นที่ จนเป็นเหตุไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจเป็นเหตุหรือทำให้การปฏิบัติหรือนำมาชดเชยประสิทธิภาพ หรือเป็นการส่อให้เห็นว่าจะมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. ภาระทางด้านครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรง หรือทุพพลภาพ ทั้งนี้ การโอนกรณีดังกล่าว ให้โอนได้เฉพาะในกลุ่มภาค/เขต ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเท่านั้นไม่สามารถโอนข้ามเขต ถึงแม้จะอยู่ในกลุ่มภาคเดียวกัน

๒.๘ น.สнг. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๒ ลว. ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ทวีติการโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง สรุปได้ว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติรับทราบผลการพิจารณาของ อ.ก.อบต. โครงสร้าง ที่ตอบข้อหารือเกี่ยวกับการพิจารณาการโอนพนักงานส่วน ตำบลที่บรรจุใหม่ฯ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ภายใต้งบไข “ ภาระทางด้านครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ ” คำ นิยามของคำว่า บุคคลในครอบครัว” หมายถึง ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน คู่สมรส คู่สมรสเดิม ผู้ที่อยู่กินหรือเคยอยู่กินสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส บุตรบุญธรรม รวมทั้งบุคคลใดๆ ที่ ต้องพึ่งพาอาศัยและอยู่ร่วมกันตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วข้าราชการประเภทอื่น จำนวน ๒ รายดังกล่าว หน่วยงานต้นสังกัดยินดีให้โอน หน่วยงานที่รับโอนยินดีรับโอน เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบการโอนพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น

๑. ชื่อเท็จจริง

เทศบาลเมืองพนมที่ จำนวน ๔ แห่ง ขอความเห็นชอบให้โอนพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการอื่น จำนวน ๔ ราย ดังนี้

เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ-สกุล หน่วยงานที่ให้โอน	ตำแหน่ง หน่วยงานที่รับโอน	การตรวจสอบ/เอกสารที่เกี่ยวข้อง	เหตุผล ของผู้ขอโอน	หนังสือที่ อปท. เสนอถึงประธาน ก.ท.จ.น.ก.
๑. ทต.หัวนา อ.เมืองหนองบัวลำภู	นายทวีศักดิ์ ประกอบแสง นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ ทต.หัวนา อ.เมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๑,๕๐๐ บาท	นิติกรปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๑-๒๙-๓๑๐๕-๐๐๕ อบจ.หนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๑,๕๐๐ บาท	- น.ทต.หัวนา ที่ นก ๗๓๐๑ /๑๐๐๖ ลว. ๒๗ พ.ย. ๒๕๖๖ ยินดีให้โอน - น.อบจ.หนองบัวลำภู ที่ นก ๕๑๐๑๐/๓๓๐๐ ลว. ๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๖ ยินดีรับโอน -เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าบุคคล ดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการทาง วินัย -กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑ ก.พ.๖๗	- เพื่อหาประสบการณ์	น.ทต.หัวนา ที่ นก ๗๓๐๑/๑๐๕๐ ลว. ๑๓ ธ.ค. ๖๖
๒. ทต.หนองเรือ อ.โนนสัง	พันจ่าเอกสนิท ผบ.บพญุดำ จพง.บ้องก้นและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๒ ทต.หนองเรือ อ.โนนสัง จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๗,๒๑๐ บาท	จพง.บ้องก้นและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ อบต.ศรีบุญเรือง อ.เมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๗,๒๑๐ บาท	- น.ทต.หนองเรือ ที่ นก ๗๖๑๑ /๑ ลว. ๒ ม.ค.๒๕๖๗ ยินดีให้โอน - น.อบต.ศรีบุญเรือง ที่ นก ๗๓๑๑๑/๐๒ ลว. ๓ ม.ค. ๒๕๖๗ ยินดีรับโอน -เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -หน่วยงานต้นสังกัดรับรองว่าบุคคลดังกล่าว ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย -กำหนดวันให้โอน-รับโอน ๑ มี.ค. ๖๗	- เพื่อหาประสบการณ์	น.ทต.หนองเรือ ที่ นก ๗๖๑๑๑/๙ ลว. ๔ ม.ค. ๖๗

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลอาจพิจารณาให้โอนไปดำรงตำแหน่งสิ่งใดต้องกรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นภายในกลุ่มภาค/เขต ที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ด้วยการโอนและรับโอนได้เป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้ เหตุผลความจำเป็นอย่างไรให้ไปตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

ฯลฯ

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

ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าจ้างในทุกระยะ ให้รายงานตำแหน่งว่างต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ตั้งตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุราชการให้รายงานล่วงหน้าก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีเทศบาลใดได้มีหนังสือรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. แล้ว และประสงค์ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง โดยการย้าย การโอน การคัดเลือกเพื่อรับโอน การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการการเมืองในตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน การบรรจุกลับเข้ารับราชการ หรือการโอนลดระดับตำแหน่งโดยความสมัครใจ ให้ประกาศวิธีการสรรหาตามความประสงค์โดยวิธีใดวิธีหนึ่งเมื่อมีการรายงานตำแหน่งว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ. เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ตั้งตำแหน่งว่าง

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

๒๕ น.สนง.ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘ ถว. ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเหตุผลความจำเป็นอย่างอื่นกรณีการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่ สรุปได้ว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบกำหนดเหตุผลความจำเป็นในการขอโอนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ โดยให้ ก.จ.ก. และ ก.อบต.จ. พิจารณาภายในเดือนนี้ ดังนี้

๑. เกิดการขัดแย้งหรือความคับข้องใจในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารหรือส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือผู้นำชุมชนในพื้นที่ จนเป็นเหตุไม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจเป็นเหตุหรือทำให้การปฏิบัติงานกับผู้บริหารหรือส่วนท้องถิ่นที่แสดงให้เห็นว่าจะมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. ภาวะทางด้านการครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรง หรือทุพพลภาพ

ทั้งนี้ การโอนกรณีดังกล่าว ให้โอนได้เฉพาะในกลุ่มภาค/เขต ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเท่านั้นไม่สามารถโอนข้ามเขต ถึงแม้จะอยู่ในกลุ่มภาคเดียวกัน

๒๖ น.สนง. ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๐๒ ถว. ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เรื่อง ทหารีการโอนพนักงานส่วนตำบล กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างไร สรุปได้ว่า ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีมติรับทราบผลการพิจารณาการพิจารณาการโอนพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ฯ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างไร ภายใต้เงื่อนไข “ภาวะทางด้านการครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ” คำนยามของคำว่า บุคคลในครอบครัว” หมายถึง ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน คู่สมรส คู่สมรสเดิม ผู้ที่อยู่กินหรือเคยอยู่กินฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส บุตรบุญธรรม รวมทั้งบุคคลใดๆ ที่ต้องพึ่งพาอาศัยและอยู่ในครัวเรือนเดียวกัน ตาม พ.ร.บ.ส่งเสริมการพัฒนาและคุ้มครองสถาบันครอบครัว พ.ศ. ๒๕๖๒

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาล จำนวน ๔ ราย หน่วยงานต้นสังกัดยี่สิบเอ็ดให้โอน หน่วยงานต้นสังกัดยี่สิบเอ็ดรับโอน ต้นสังกัดรับรองว่าไม่อยู่ระหว่างดำเนินการทางวินัย เป็นไปตามหลักเกณฑ์ฯ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบการย้ายพนักงานเทศบาลไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๒ แห่ง ขอความเห็นชอบให้พนักงานเทศบาลย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน จำนวน ๒ ราย ดังนี้

เทศบาล/อำเภอ	ชื่อ-สกุลตำแหน่ง	ตำแหน่ง/หน่วยงานที่ย้าย	การตรวจสอบ/เอกสารที่เกี่ยวข้อง และเหตุผลความจำเป็นในการย้าย พนักงานเทศบาล	หนังสือที่ อบท.เสนอ ถึงประธาน ก.ท.จ.น.ก.
๑. ท.เมืองหนองบัวลำภู	นางสาวบุญญาชู วิเศษวิสัย นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ท.เมืองหนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๔,๘๗๐ บาท	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ท.เมืองหนองบัวลำภู อ.เมืองหนองบัวลำภู จ.หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๒๔,๘๗๐ บาท	๑. เป็นตำแหน่งตามแผนอัตราจ้าง ๓ ปี ๒. มีคุณวุฒิสมาชิกสาธารณสุขระดับชาติ ตรงตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ๒. เหตุผลในการขอย้าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ๓. ประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับจากการย้าย - เทศบาลจะมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการจัดทำแผนงาน ด้านสาธารณสุข สามารถประสานการทำงานร่วมกันทั้ง ภายในและภายนอกที่เมืองหนองบัวลำภูหรือองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและ ผลสัมฤทธิ์ ร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานของหน่วยงาน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือโครงการเพื่อให้การ ดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ สามารถ ถ่ายทอดและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้ผู้สนใจได้ อย่างชัดเจน - ค.จ. ด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ท.เมืองหนองบัวลำภู คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๓ (ภาระค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างในแผนอัตราจ้าง ๓ ปี)	ที่ นก ๕๒๐๒๔/๕๐๑๖ ลว. ๒ พ.ย. ๖๖

<p>๒. ทต. นาดิ อ. สุวรรณคูหา</p>	<p>นางชัชดา ฟาน อัครเกอะ นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ทต. นาดิ อ. สุวรรณคูหา จ. หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๕,๗๗๐ บาท</p>	<p>นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ สังกัดกองคลัง ทต. นาดิ อ. สุวรรณคูหา จ. หนองบัวลำภู อัตราเงินเดือน ๓๕,๗๗๐ บาท</p>	<p>๑. เป็นตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒. มีคุณสมบัติขั้นต้นตามที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี ๒. เหตุผลในการขอย้าย เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน และระบบการเงิน ๓. ประโยชน์ที่เทศบาลจะได้รับจากการย้าย - เทศบาลจะมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในด้านการจัดทำบัญชี ด้าน การรับเงิน การจ่ายเงิน ปฏิบัติงานสอดคล้องกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง และการใช้จ่าย งบประมาณให้เกิดความคุ้มค่า โปร่งใส มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพผลตรวจสอบได้ - คขจ. ดำเนินการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ทต. นาดิ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๘ (ภาวะ ค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)</p>	<p>ที่ นก ๗๑๔๐๑/๑๐ ถว. ๓ ม.ค. ๖๗</p>
--------------------------------------	--	--	---	--

๒. ระเบียบ/กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ. หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๑๔๐ การย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งว่างไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำลังสามปี ผู้บังคับต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันประเภทและระดับเดียวกัน ผู้บังคับต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น”

ฯลฯ

๒๒ น.สนง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๙/ว ๑๔๙ ลว. ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการโอนและกำหนดวงทางการโอนและพนักงานส่วนท้องถิ่น

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 ๑/๒๕๕๙ 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 ประเภทเดียวกันในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกันแต่ลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียน และบัตรชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอน ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
๔	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นลับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภทเดียวกัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ โอน(ย้าย)ลับเปลี่ยน ไปดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หรือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการ ย้ายลับเปลี่ยนกับ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นตำแหน่งระดับเดียวกันตามแผนอัตราที่เสนอไป คือกำหนดให้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง./ชำนาญการ (ขง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนด ตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปภ./ชำนาญการ (ขก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๗ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น
	นายช่างโยธาอาวุโสย้ายลับเปลี่ยนไปดำรง ตำแหน่งนายช่างฝั่งเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) ลับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	โอน/ย้ายไม่ได้	เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินวิเคราะห์ที่งาน ปริมาณงาน และผู้ที่ดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไป เกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๘-๒๑

๕	การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นสับเปลี่ยนกันในแต่ละตำแหน่ง ประเภทสายงานเดียวกัน แต่ลดระดับ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ โอน/ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากกำหนดให้ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ป.ง.)/ชำนาญงาน (ช.ง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ไม่กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ป.ก.) /ชำนาญการ (ช.ก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๓)/ข้อ ๒๕(๓)/ข้อ ๒๖ (๓) ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต.ว่าด้วยระเบียบวิธีปฏิบัติราชการของส่วนท้องถิ่น ข้อ ๑๓ พศก.ฉบับที่ ๒๕๕๕ เรื่อง การจัดทำแผนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ปฏิบัติตาม (ระบบแห่ง)
๖	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงาน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	โอน (ย้าย)/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจเนื่องจากไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙
๗	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท ระเบียบเดียวกัน แต่ต่างสายงานและไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักวิชาการคลังชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งเดียวกัน และไม่ใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน หากมีความประสงค์โอน ต้องมาดำรงตำแหน่งระดับเริ่มต้น	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	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 พนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่ง ประเภท แต่เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	โอน (ย้าย)/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากเป็นการโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรงตำแหน่งที่ไม่มีใช้ตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งต้องใช้เวลาขั้นต้นในการปฏิบัติงานครบถ้วน 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 เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ การโอน และการย้าย กรณีดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต้นในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เมื่อโอน หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ต่อมาภายหลังจะเลื่อนระดับเพื่อดำรงตำแหน่งเดิมอีกครั้งจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

๒.๓ น.ส.นง. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๔๐๙๒/ว ๒๐ ลว. ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดแบบคำร้องและแบบประเมินเพื่อย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว พนักงานเทศบาลทั้ง ๒ รายดังกล่าวเป็นการย้ายในประเภทและระดับเดียวกัน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๕ เรื่อง ขอบเขตอำนาจระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งประธานสภาวิชาการระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นชำนาญการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๒ แห่ง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประธานสภาวิชาการจำนวน ๓ ราย ดังนี้

เทศบาล/ อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่ผ่านมาเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา
๑. ทต. โนน สะอาด อ.ศรีบุญเรือง	นายอานันต์ มีไกรราช นักวิเคราะห์นโยบายและ แผนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๑๑-๐๐๑ เงินเดือน ๑๙,๔๘๐ บาท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๑๑-๐๐๑ เงินเดือน ๑๙,๘๖๐ บาท	- ร.บ.ม. การศึกษา	ผลงานที่ ๑ การจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ผลงานชิ้นที่ ๒ แผนการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (สรุปรายละเอียด ผลงานตาม เอกสารแนบท้าย)	ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไป ตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ (ขั้น ๑๕,๐๕๐ บาท) ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับ วุฒิการศึกษาปริญญาเอก ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านต้อง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่า ภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการ 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 ซึ่งเป็นคุณวุฒิต่างตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๒. ระยะเวลาดำเนินการดำรงตำแหน่ง -นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๑ พ.ย. ๖๒ -จนถึงวันขอรับการ ประเมิน ๓๑ ต.ค. ๖๖) รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๔ ปี - เดือน ๓. เงินเดือนปัจจุบัน ๑๙,๔๘๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการใน ระดับปฏิบัติการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจาก คณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ย. ๖๖ - คะแนนประเมินด้านทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้รับร้อยละ ๙๐ - คะแนนประเมินผลงาน คณะกรรมการคนที่ ๑ ได้ ๙๑ คณะกรรมการคนที่ ๒ ได้ ๙๐ คณะกรรมการคนที่ ๓ ได้ ๙๑ ๖. น.ทศ. โนนสะอาด ที่ นก ๗๑๐๑.๑๗/๑๐๓ ลว. ๑ ธ.ค. ๖๖

ชื่อผลงาน การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) หน่วยงานภายใต้สังกัด เทศบาลตำบลโนนสะอาด

ชื่อ-สกุล นายอานันต์ มีไกรราช ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีหรือระเบียบ กฎหมาย อะไรบ้างที่ใช้ในการดำเนินการ	จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการแบบ 4M คือ เงิน (Money) เงินงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองที่ต้องมีการจัดลำดับความสำคัญ และความเดือดร้อนเนื่องจากงบประมาณของเทศบาลมีอย่างจำกัด คน (Man) ตั้งแต่ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานต้องนำศักยภาพออกมาใช้ให้งานออกมามีประสิทธิภาพ วัสดุอุปกรณ์ (Material) นำมาใช้ในการบริหารแผนพัฒนาท้องถิ่น จัดการท้องถิ่นให้เกิดการพัฒนาสูงสุด การบริหารจัดการ (Method) เป็นสิ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนทรัพยากรทั้งสามประการข้างต้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
สรุปสาระสำคัญ	๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. เป้าหมาย ๔. ระเบียบกฎหมาย	๑. หลักการและเหตุผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ซึ่งการบริหารสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอยู่ในแผนพัฒนาท้องถิ่น ๒. วัตถุประสงค์ - เพื่อให้การบริหารภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน - เพื่อแสดงแนวทางและทิศทาง รวมทั้งเพื่อเป็นการประเมินผลการพัฒนาในแต่ละปี ๓. เป้าหมาย เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๔. ระเบียบกฎหมาย พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖, ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑, หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๑๐.๓/ว ๗๔๖๗ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงาน โดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบกฎหมาย มาใช้อย่างไร	เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ข้อ ๑๗ ๑. รวบรวมข้อมูล ปัญหาและความต้องการของประชาชน ในตำบลและมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเสนอโครงการผ่านสมาร์ทโฟน มีการใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ๒. ประชาคมท้องถิ่น โดยคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ใช้หลัก SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ภายในตำบล เช่น - จุดแข็ง : ประชาชน ผู้นำหมู่บ้าน ให้ความร่วมมือในการเสนอโครงการที่ - จุดอ่อน : โครงการที่นำเสนออย่างขาดโครงการเชิงส่งเสริมอาชีพ และการท่องเที่ยว - โอกาส : ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ทำให้ไม่ต้องรอกงบประมาณของเทศบาลเพียงช่องทางเดียว - อุปสรรค : เทศบาลมีงบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาท้องถิ่น ๓. จัดทำร่างแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนฯ ใช้หลัก TOWS Matrix วิเคราะห์กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่น ๔. พิจารณาร่างแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่น เป็นประธาน พิจารณาจากแนวคิด New Public Management : NPM พิจารณามุ่งเน้น

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
		ผลสัมฤทธิ์ ด้านผลผลิต (Output) คือ โครงการที่สอดคล้องกับปัญหาของประชาชน ผลลัพธ์ (Outcome) คือ ประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด ความคุ้มค่าของเงิน (Value for Money) คือ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการดำเนินโครงการ
ผลสำเร็จของงาน	๑. เจริญปริมาณ ๒. เจริญคุณภาพ	๑. เจริญปริมาณ - มีโครงการจำนวนทั้งสิ้น ๓๗๙ โครงการ ประมาณการงบประมาณจำนวนทั้งสิ้น ๒๙๕,๒๒๖,๖๙๒ บาท ๒. เจริญคุณภาพ ใช้เป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมถึงการขออุดหนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก
การนำไปใช้ประโยชน์	ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด อย่างไร ๑.ต่อบุคคล ๒.ต่อการพัฒนางาน ๓.ต่อองค์กร	ต่อบุคคล - บรรลุจุดมุ่งหมาย (Attention of Objectives) ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ภายใต้ความต้องการของประชาชน ที่ผ่านกระบวนการประชาคมท้องถิ่น ต่อการพัฒนางาน - ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี (Better Coordination) ต่อองค์กร - ทำให้เกิดความประหยัด (Economical Operation) - ควบคุมการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโนนสะอาดให้มีทิศทางพัฒนาที่ดี (Basic of Control)
คามยุ่งยากในการดำเนิน การ/ ปัญหา/อุปสรรค	ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้	จำนวนโครงการตามความคาดหวังของประชาชนมีจำนวนมาก แต่งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้การดำเนินงานไม่ครอบคลุมตามความคาดหวังของประชาชน ที่ได้เสนอปัญหาไว้
ผู้ร่วมดำเนินการ	(ถ้ามี)	

ชื่อผลงาน แผนการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ หน่วยงานภายใต้สังกัด เทศบาลตำบลโนนสะอาด

ชื่อ-สกุล นายอานันต์ มีไกรราช ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีหรือระเบียบ กฎหมาย อะไรบ้างที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้หลักการ POSDCoRB ๗ ประการ P – Planning การวางแผน O – Organizing การจัดองค์กร S – Staffing การจัดการเกี่ยวกับบุคคลากรในองค์กร D – Directing การอำนวยการ Co – Co-ordinating การประสานงาน R – Reporting การรายงาน B – Budgeting การบริหารงบประมาณ
สรุปสาระสำคัญ	๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. เป้าหมาย ๔. ระเบียบกฎหมาย	<p>๑. หลักการและเหตุผล แผนการดำเนินงาน แสดงถึงรายละเอียด โครงการพัฒนาและ กิจกรรมที่ดำเนินการจริงทั้งหมดในพื้นที่ ประจำปีงบประมาณนั้น เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของโครงการต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. วัตถุประสงค์</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของโครงการต่างๆ - เพื่อให้การติดตามและประมวลผลเมื่อสิ้นปีมีความสะดวกมากขึ้น - เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น - เพื่อควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ <p>๓. เป้าหมาย เป็นเครื่องมือในการบริหารราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมาย พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ,พระราชกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ,ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑</p>
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงาน โดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมาย มาใช้อย่างไร	<p>๑. รวบรวมข้อมูล โดยใช้หลัก P – Planning : การวางแผน การวิเคราะห์โครงการที่จะจัดทำ การจัดวางโครงสร้างของการทำงาน รวมไปถึงการวางแผนการล่วงหน้าเพื่อเตรียมการ ไปจนถึงการวางแผนทำงานร่วมกันของฝ่ายต่างๆ</p> <p>O – Organizing : การจัดองค์กร กำหนดตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดส่งงาน แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบ</p> <p>Co – Co-ordinating : การประสานงาน เพื่อรวบรวมโครงการต่างๆ จากกองต่างๆ จากส่วนงานต่าง ๆ คือ ประสานงานผู้รับผิดชอบกับหัวหน้าส่วนต่าง ๆ เป็นต้น</p> <p>D – Directing : การอำนวยการ การออกคำสั่งคณะกรรมการต่างๆที่เกี่ยวข้องให้มีความเชี่ยวชาญ เหมาะสมกับงาน</p> <p>๒. จัดทำร่างแผนการดำเนินงาน โดยใช้หลัก P – Planning : การวางแผน พิจารณาวางแผนการจัดทำร่างกำหนดระยะเวลาการดำเนินโครงการให้สอดคล้องกับความเป็นจริง</p> <p>S – Staffing : การจัดการ การบริหารจัดการมอบหมายผู้รับผิดชอบงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลนั้นๆ</p> <p>๓. พิจารณาร่างแผนการดำเนินงาน และประกาศใช้ โดยใช้หลัก B – Budgeting : การบริหารงบประมาณ การควบคุม ดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ</p>

ผลสำเร็จของงาน	๑. เซึ่งปริมาณ ๒. เซึ่งคุณภาพ	๑. เซึ่งปริมาณ โครงการที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณแล้ว จำนวน ๙๘ โครงการ คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๒๓ ของจำนวนโครงการพัฒนาจากแผนพัฒนาท้องถิ่นทั้งปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. เซึ่งคุณภาพ
การนำไปใช้ประโยชน์	ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด อย่างไร ๑. ต่อบุคคล ๒. ต่อการพัฒนางาน ๓. ต่อองค์กร	ต่อบุคคล ผู้บริหารสามารถนำไปควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังเป็นเครื่องมือในการติดตามการดำเนินงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต่อการพัฒนางาน เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการปฏิบัติราชการ โดยจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดภายใต้การบริหารจัดการ POSDCoRB การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ต่อองค์กร ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ ผู้บริหารสามารถควบคุมติดตามการปฏิบัติงานได้ง่าย
คามยุ่งยากในการดำเนิน การ/ ปัญหา/อุปสรรค	ระบู่ถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้	การกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินการแผนการดำเนินงาน บางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ เหตุจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงทำให้การดำเนินโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ การเกิดโรคระบาด หรือต้องรอการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง
ผู้ร่วมดำเนินการ	(ถ้ามี)	

เทศบาล/ อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่นำเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา
๒.ทต.นาหนอง ทุ่ม อ.นากลาง	นายตรีภพ ทาบทอง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๔๖๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๒๕,๒๗๐ บาท	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ เงินเดือน ๒๕,๔๗๐ บาท	- บริหารธุรกิจ บัณฑิต	ผลงานที่ ๑ แผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ผลงานชิ้นที่ ๒ โครงการอบรมเพิ่ม ศักยภาพของ พนักงานครูและ ผู้ดูแลเด็ก (สรุปรายละเอียด ผลงานตาม เอกสารแนบท้าย)	ข้อ ๑๕. การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไป ตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ (ขั้น ๑๕,๐๕๐ บาท) ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับ วุฒิการศึกษาปริญญาเอก ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านต้อง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่า ภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการ ประเมินผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน 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 บช.บ. ซึ่งเป็นคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒๓ ก.พ.๖๐ - จนถึงวันขอรับการ ประเมิน (๒๔ ก.พ.๖๖) รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๖ ปี - เดือน ๓. ได้รับเงินเดือน ๒๕,๒๗๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการ ใน ระดับปฏิบัติการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจาก คณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๙ มี.ค.๖๖ - คะแนนประเมินตำแหน่งที่จำเป็น สำหรับปฏิบัติการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้รับผล ๙๓.๘๗ - คะแนนประเมินผลงาน คณะกรรมการคนที่ ๑ ได้ ๘๖ คณะกรรมการคนที่ ๒ ได้ ๘๖ คณะกรรมการคนที่ ๓ ได้ ๘๖

ชื่อผลงานที่ ๑ การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)
ชื่อ นายตรีภพ ทาบทอง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี หรือระเบียบ กฎหมายอะไรบ้าง ที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้หลักการ PDCA ประกอบด้วย วางแผน (Plan) ลงมือ (Do) ตรวจสอบ (Check) ปรับปรุง (Act) เป็นกระบวนการที่เรียบง่าย นำไปปฏิบัติได้จริง ตัดสินใจได้ง่าย ลดความเสี่ยงในการจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร
สรุปสาระสำคัญ	๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. เป้าหมาย ๔. ระเบียบกฎหมาย	๑. การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ตามกระบวนการขั้นตอนเพื่อเป็นข้อมูลและกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ เพื่อใช้เป็นรายจ่ายจากเงินรายได้หรือเงินรายได้สะสมของสถานศึกษา ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยรายได้และการจ่ายเงินสองสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ และแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ในการพัฒนาการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาหนองหุ้มให้มีคุณภาพ เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑ ต่อไป
ขั้นตอนการปฏิบัติการ	ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีกรนำ แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบกฎหมายมาใช้หรือไม่	๑.การจัดประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม ๒.ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ประกาศใช้แผนพัฒนาการศึกษา(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) โดยใช้หลักความรับผิดชอบ ๓.งานการศึกษาส่งแผนพัฒนาการศึกษา(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ให้หน่วยงานจัดจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม
ผลสำเร็จของงาน	๑. เจริญปริมาณ ๒. เจริญคุณภาพ	- เจริญปริมาณ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน ๓๔ คน มีแผนพัฒนาการศึกษา(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน - เจริญคุณภาพ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการส่งเสริมพัฒนาในด้านการศึกษา ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา แก้ไขปัญหาและส่งเสริมการศึกษาปฐมวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดี
การนำไปใช้ประโยชน์	ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด อย่างไร ๑. ต่อบุคคล ๒. ต่อการพัฒนา ๓. ต่อองค์กร	๑.เด็กได้รับการส่งเสริม พัฒนาในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ตามแผนพัฒนาการศึกษา ๒.ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ๓.องค์กรสามารถดำเนินโครงการ การจัดกิจกรรมเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ
ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใดมีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	๑.ครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ๒.บุคลากรควรศึกษาระเบียบและหนังสือสั่งการในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)และส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเพื่อนำความรู้มาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ในครั้งต่อไป
ผู้ร่วมดำเนินการ	(ถ้ามี)	-

ชื่อผลงานที่ ๒ โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพของพนักงานครูและผู้ดูแลเด็ก
ชื่อ นายตรีภพ ทาบทอง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี หรือระเบียบ กฎหมายอะไรบ้าง ที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้หลักการ PDCA ประกอบด้วย วางแผน (Plan) ลงมือ (Do) ตรวจสอบ (Check) ปรับปรุง (Act) เป็นกระบวนการที่เรียบง่าย นำไปปฏิบัติได้จริง ตัดสินใจได้ง่าย ลดความเสี่ยงในการจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร
สรุปสาระสำคัญ	๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. เป้าหมาย ๔. ระเบียบกฎหมาย	การจัดการศึกษา เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลในมาตรา ๕๐ (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม ต้องดำเนินการตามความพร้อมและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ “ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก” ซึ่งเป็นสถานที่สำหรับการศึกษาและเลี้ยงดูเด็กปฐมวัย จึงเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา อย่างเหมาะสมตามวัยและเต็มศักยภาพ ตลอดจนเพื่อแบ่งเบาภาระของผู้ปกครอง และเป็นพื้นฐานของการศึกษาระดับสูงขึ้นไป
ขั้นตอนการปฏิบัติการ	ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำ แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมายมาใช้หรือไม่	๑. ขึ้นเตรียมการ โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม เพื่อกำหนดขอบเขตการดำเนินการ ๒. ขึ้นดำเนินการ ใช้หลักการมีส่วนร่วม และหลักความเสมอภาค เพื่อร่วมกันดำเนินการตามโครงการที่วางไว้ ๓. ขึ้นหลังดำเนินการ ใช้หลักความรับผิดชอบต่อหลักประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้
ผลสำเร็จของงาน	๑. เชิงปริมาณ ๒. เชิงคุณภาพ	- เชิงปริมาณ ครู ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน จำนวน ๓๔ คน ได้รับความรู้และส่งเสริมประสบการณ์สามารถนำมาปรับใช้ในงานที่เกี่ยวข้องได้ - เชิงคุณภาพ ครู ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจการทบทวนและเพิ่มเติมแผนพัฒนาการศึกษา(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ การบริหารงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามระเบียบรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
การนำไปใช้ประโยชน์	ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด อย่างไร ๑. ต่อบุคคล ๒. ต่อการพัฒนางาน ๓. ต่อองค์กร	- ครู ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจการทบทวนและเพิ่มเติมแผนพัฒนาการศึกษา(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ การบริหารงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามระเบียบรายได้และการจ่ายเงินของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ครู ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์สามารถนำมาปรับใช้ในงานที่เกี่ยวข้องได้
ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใดมีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้างที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	-บุคลากรบางคนขาดการปฏิสัมพันธ์กับวิทยากร -ในการจัดโครงการอบรมเพิ่มศักยภาพของ ครู ผู้ดูแลเด็กและบุคลากรทางการศึกษา ต้องอาศัยปัจจัยทางการเงินงบประมาณอย่างเพียงพอ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีให้เพียงพอต่อความต้องการ -ขนาดของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งผลต่อการสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนางานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เทศบาล/ อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่นำเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา
<p>๓.ทต.นาหนอง หมู่ อ.นากลาง</p>	<p>น.ส.ประณิศา ศรีปัญญา นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ เงินเดือน ๒๗,๓๕๐ บาท</p>	<p>นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ เงินเดือน ๒๗,๔๕๐ บาท</p>	<p>- สาธารณสุข ศาสตร์ มหาบัณฑิต</p>	<p>ผลงานที่ ๑ การพัฒนากระบวนการ ดำเนินงานแก้ไข ปัญหาเสพติดตาม แนวทางการบำบัด ฟื้นฟูผู้เสพติดเสพติด โดยชุมชนมีส่วนร่วม ในพื้นที่เทศบาล ตำบลนาหนองพุ่ม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>ผลงานชิ้นที่ ๒ โครงการอบรมเชิง ปฏิบัติการป้องกัน การแพร่ระบาดของ โรคพิษสุนัขบ้า ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ (สรุปรายละเอียด ผลงานตาม เอกสารแนบท้าย)</p>	<p>ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไป ตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำ ของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ (ขั้น ๑๕,๐๕๐ บาท) ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการ ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับ วุฒิศึกษาปริญญาเอก ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านต้อง ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่า ภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการ ประเมินผลงานดีเด่นหลังไม่เกิน 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</p>	<p>การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา ๑. มีคุณวุฒิการศึกษา สาธารณสุขศาสตร์ มหาบัณฑิต ซึ่งเป็นคุณวุฒิตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ๒๒ : - จพง.เภสัชกรรมชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒๒ : ค.ศ.-๕๗-๑ เม.ย.๖๓ รวมระยะเวลา ๕ ปี ๕ เดือน (นับระยะเวลาสายงานเก็กลดได้ ๕๐%) นับระยะเวลาได้ ๒ ปี ๘ เดือน - จพง.สาธารณสุขชำนาญการ เมื่อวันที่ ๒ เม.ย.๖๓ - ๒๗ ม.ค.๖๕ รวมระยะเวลา ๑ ปี ๙ เดือน (นับระยะเวลาสายงานเก็กลดได้ ๕๐%) นับระยะเวลาได้ ๑๐ เดือน นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒๘ ม.ค.๖๕ - จนถึงวันขอรับการ ประเมิน (๑๙ ค.ค.๖๖) นับระยะเวลาได้ ๑ ปี ๘ เดือน รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๕ ปี ๒ เดือน ๓. ได้รับเงินเดือน ๒๗,๓๕๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานการ ใน ระดับปฏิบัติการย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการฯ เมื่อ วันที่ ๑๙ ค.ศ.๒๕๖๖ - คะแนนประเมินตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้รับร้อยละ ๙๑.๐๓ - คะแนนประเมินผลงาน คณะกรรมการคนที่ ๑ ได้ ๘๗ คณะกรรมการคนที่ ๒ ได้ ๙๐ คณะกรรมการคนที่ ๓ ได้ ๘๘</p>

ชื่อผลงานที่ ๑ การพัฒนาระบบการดำเนินงานแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแนวทางการบำบัดฟื้นฟูผู้ใช้สารเสพติดโดยชุมชนมีส่วนร่วม
ในพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ชื่อ นางสาวประณิดา ศรีปัญญา ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี หรือระเบียบกฎหมาย อะไรบ้าง ที่ใช้ในการดำเนินการ	<p>๑. ความรู้ทางวิชาการ</p> <p>๑.๑. การบำบัดฟื้นฟูผู้ใช้ยาเสพติดโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน (Community Based Treatment : CBTx)</p> <p>๑.๒. การคัดกรองผู้เสพสารเสพติด</p> <p>๑.๓. วิธีการใช้ชุดตรวจเมทแอมเฟตามีน</p> <p>๒. แนวคิด ทฤษฎี</p> <p>๒.๑. ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจภายใน - ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจภายนอก <p>๒.๒. ทฤษฎีการมีส่วนร่วม</p> <p>๓. Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหายาเสพติดตามแนวทางการบำบัดฟื้นฟูผู้ใช้สารเสพติดโดยชุมชนมีส่วนร่วมในพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม</p>
สรุปสาระสำคัญ	๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. เป้าหมาย ๔. ระเบียบกฎหมาย	<p>๑. หลักการและเหตุผล</p> <p>เทศบาลตำบลนาหนองพุ่มได้รับมอบหมายภารกิจในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยจัดให้มีกิจกรรมในการบำบัดรักษาฟื้นฟู ดูแลผู้เสพและผู้ติดยาเสพติดซึ่งปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม พบว่ามีกลุ่มผู้เสพเป็นกลุ่มผู้ใช้แรงงานและกลุ่มวัยรุ่นซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงในการใช้สารเสพติด จึงมีการกำหนดหมู่บ้านเป้าหมายเพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนางานแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ ซึ่งคัดเลือกหมู่บ้านที่ผู้นำชุมชนและประชาชนให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหายาเสพติด คือบ้านทุ่งโพธิ์ โดยกำหนดกลุ่มประชาชนอายุ ๑๒-๖๕ ปี เป็นกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน จำนวน ๔๕๓ คน พบผู้เสพสารเสพติด ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๖ ซึ่งอัตราการเสพเพศชาย:เพศหญิง เป็น ๑๐:๑ โดยจากการคัดกรองหาผู้เสพสารเสพติด ผู้นำชุมชนและประชาชนในพื้นที่ได้ร่วมกับหน่วยงานของรัฐดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยงานสาธารณสุข เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม เป็นผู้รับผิดชอบในกิจกรรมบำบัดด้านสาธารณสุข และกิจกรรมอื่นๆในพื้นที่</p> <p>๒. วัตถุประสงค์</p> <p>๒.๑. เพื่อให้เกิดกระบวนการแก้ไขปัญหายาเสพติด และการบำบัดผู้ติดยาเสพติดโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม</p> <p>๒.๒. เพื่อนำผู้เสพสารเสพติดสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมบำบัดยาเสพติดในศูนย์บำบัดเทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐</p> <p>๒.๓. เพื่อให้ผู้บำบัดในโครงการฯ สามารถเลิกเสพสารเสพติดได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๒.๔. เพื่อให้ผู้ป่วยสีแดง สีเหลือง ได้รับการส่งต่อเพื่อรักษา ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๓. เป้าหมาย</p> <p>๓.๑. พัฒนาการดำเนินงานในการแก้ไขปัญหายาเสพติดโดยชุมชนมีส่วนร่วมในพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม</p> <p>๓.๒. ผู้เสพสารเสพติดสมัครใจเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐</p> <p>๓.๓. ผู้บำบัดผ่านการบำบัด(ตรวจปัสสาวะ ไม่พบสารเสพติด) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๓.๔. ผู้ป่วยสีแดง สีเหลือง ได้รับการส่งต่อเพื่อรักษา ร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมาย</p> <p>๔.๑. กฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด หรืออำนาจหน้าที่ด้านสาธารณสุขไว้ ได้แก่ มาตรา ๕๐ (๔) มาตรา ๕๓ (๑) และ</p>

		<p>(๓) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๔.๒. ประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. ๒๕๖๔ ลักษณะ ๓ มาตรา ๑๑๖ กำหนดให้มีศูนย์คัดกรองการใช้สารเสพติดในพื้นที่ระดับตำบลทุกจังหวัด</p> <p>๔.๓. ประกาศคณะกรรมการบำบัดรักษาฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดตั้งศูนย์คัดกรอง</p>
ขั้นตอนการปฏิบัติการ	ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิดทฤษฎี ระเบียบกฎหมายมาใช้อย่างไร	<p>ขั้นดำเนินการ</p> <p>๒.๑. คัดกรองหาผู้เสพสารเสพติดในชุมชนและคัดแยกผู้เสพสารเสพติด (สีเขี้ยว สีเหลือง สีแดง) ตามแบบ V๒</p> <p>๒.๒. บำบัดผู้ป่วย ๑๖ สัปดาห์ (ตรวจหาสารเสพติดทุกสัปดาห์) ทำกิจกรรมกลุ่มและการให้ความรู้</p> <p>๒.๓. การใช้ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจ</p> <p>๒.๓.๑. การใช้ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> -กลุ่มคณะกรรมการและผู้ร่วมดำเนินการ ใช้หลักการสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมรับรู้โทษ ความรุนแรงและผลกระทบ -กลุ่มผู้เสพสารเสพติด(ผู้เข้ารับการบำบัด) ใช้การสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เข้าร่วมกิจกรรมบำบัด การรับรู้สภาพปัญหาความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อตนเองและครอบครัว <p>๒.๓.๒. ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจภายนอก และส่งเสริมการร่วมตัดสินใจ การมีส่วนร่วมของกลุ่มคณะกรรมการและผู้ร่วมดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -กลุ่มผู้เสพสารเสพติด(ผู้เข้ารับการบำบัด) จัดกิจกรรมสร้างระเบียบวินัยในการเข้ารับการบำบัด <p>๓. ขั้นหลังดำเนินการ (ส่งมอบ/ติดตามและรักษาต่อเนื่อง)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งมอบผู้บำบัด หลังจากครบ ๑๖ สัปดาห์(ส่งมอบคนดีสู่สังคม) - ติดตามและเยี่ยมบ้านผู้ผ่านการบำบัดทุก ๑ เดือน (อสม. ผู้ใหญ่บ้าน ร่วมกับเทศบาลฯ)
ผลสำเร็จของงาน	๑. เชิงปริมาณ ๒. เชิงคุณภาพ	<p>๑. เชิงปริมาณ</p> <p>๑.๑. ผู้เข้าตรวจหาสารเสพติด จำนวน ๔๕๓ คน พบสารเสพติด ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๕</p> <p>๑.๒. ผู้ตรวจพบสารเสพติดสมัครใจเข้าร่วมโครงการฯ รวม ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๑.๓. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบำบัดฯ(ผู้ป่วยสีเขี้ยว) รวม ๑๗ ราย ผ่านการบำบัด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๑.๔. ผู้ป่วยสีเหลืองและผู้ป่วยสีแดง รวม ๕ ราย ได้รับการส่งต่อ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. เชิงคุณภาพ</p> <p>๒.๑. ประชาชนมีความตระหนักเห็นความสำคัญ สนับสนุนให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม ในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม</p> <p>๒.๒. มีการพัฒนาการแนวทางและกระบวนการดำเนินงานชุมชนยั่งยืน ในการแก้ไขปัญหายาเสพติดแบบครบวงจรตาม ยุทธศาสตร์ชาติ ในพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม</p>
การนำไปใช้ประโยชน์	ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใดอย่างไร ๑. ต่อบุคคล ๒. ต่อการพัฒนา ๓. ต่อองค์กร	<p>๑. ต่อบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> -เจ้าหน้าที่สาธารณสุขเทศบาลได้พัฒนาศักยภาพด้านการบำบัดผู้เสพสารเสพติด ทักษะการสร้างแรงจูงใจและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในชุมชน -ผู้นำชุมชน ประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ -ผู้เสพสารเสพติดได้รับการยอมรับ ได้รับการให้โอกาสในการแก้ไขปัญหายาเสพติดและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง <p>๒. ต่อการพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> -มีรูปแบบการดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม -กระบวนการบำบัดแก้ไขปัญหายาเสพติดของเทศบาลตำบลนาหนองพุ่มเป็นต้นแบบของบำบัดยาเสพติด <p>๓. ต่อองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> -ศูนย์บำบัดยาเสพติดของพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่มเป็นต้นแบบกระบวนการ CBTx ในจังหวัดหนองบัวลำภู

<p>ความยุ่งยาก ในการ ดำเนินการ/ ปัญหา/ อุปสรรค</p>	<p>ระบุถึงสาเหตุ ของปัญหาว่า เกิดจากสาเหตุ ใดมีปัจจัยอะไร มาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การ ปฏิบัติงานไม่ เป็นไปตามที่ คาดหวัง</p>	<p>๑. การค้นหาผู้เสพสารเสพติดล่าช้าเนื่องจากประชาชนไม่กล้าเข้าร่วมกิจกรรมคัดกรองหาผู้เสพสารเสพติด เนื่องจากกลัวถูกดำเนินคดี กลัวสังคมรังเกียจและไม่ได้รับการยอมรับ</p> <p>๒. ปัญหาด้านงบประมาณ เนื่องจากพื้นที่เทศบาลตำบลนาหนองพุ่มมีพื้นที่หลายหมู่บ้านจึงต้องใช้งบประมาณ จำนวนมากเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด</p>
<p>ผู้ร่วม ดำเนินการ</p>	<p>(ถ้ามี)</p>	<p>นางปภา วงษ์ไสย์ ร้อยละ ๑๐ นางสาวประณิตา ศรีปัญญา ร้อยละ ๗๐ นางสาวปวีณา ผาบจันทา ร้อยละ ๒๐</p>

ชื่อผลงานที่ ๒ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖
ชื่อ นางสาวประณิดา ศรีปัญญา ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติการ

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
<p>ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ</p>	<p>ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี หรือระเบียบกฎหมาย อะไรบ้าง ที่ใช้ในการดำเนินการ</p>	<p>๑. ความรู้ทางวิชาการ ๑.๑. วิธีการจัดซื้อ/จัดหาวัคซีนและอุปกรณ์การฉีด ๑.๒. ความรู้ด้านการบริการจัดการวัคซีนด้วยระบบห่วงโซ่ความเย็นและการนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่ (cold chain system) ๑.๓. วิธีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๒. แนวคิดและทฤษฎี ๒.๑. การบริหารโครงการ โดยใช้ 4M <u>Man</u> หรือคน = การบริหารกำลังคน <u>Money</u> หรือ เงิน = การบริหารเงิน <u>Materials</u> หรือ วัสดุดิบ = การบริหารวัสดุในการดำเนินงาน <u>Management</u> หรือ การจัดการ = การจัดการ</p> <p>การสร้างแรงจูงใจและการรับรู้เกี่ยวกับการขึ้นทะเบียนสุนัขและแมวเพื่อนำไปสู่การจัดการวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๒.๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม</p> <p>๓. Flow Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าในพื้นที่</p>
<p>สรุปสาระสำคัญ</p>	<p>๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. เป้าหมาย ๔. ระเบียบกฎหมาย</p>	<p>๑. หลักการและเหตุผล เทศบาลตำบลนาหนองทุ่มได้ดำเนินการรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้โครงการสัตว์ปลอดโรคคนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า ได้กำหนดเป้าหมายให้สุนัขและแมวจะต้องได้รับการฉีดวัคซีนอย่างน้อยร้อยละ ๗๐ ของจำนวนสุนัขและแมวในพื้นที่ จากการดำเนินงานโครงการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าในพื้นที่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕ พบว่าสามารถจัดหาวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าได้มากกว่า ร้อยละ ๘๐ ในทางระบาดวิทยาพบอัตราป่วยตายร้อยละ ๑๐๐ โดยเป็นโรคที่มีความรุนแรงและปัญหาการดำเนินงานในพื้นที่พบว่า การป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้านั้นจะต้องมีวิธีการฉีดวัคซีนที่ถูกต้อง ควบคู่กับการรักษาสภาพวัคซีนในอุณหภูมิที่เหมาะสม การป้องกันควบคุมโรคด้วยวัคซีนจึงจะมีประสิทธิภาพ อาสาปศุสัตว์และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับการบริหารวัคซีนจึงต้องมีความรู้และให้ความสำคัญในการออกให้วัคซีนป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เทศบาลตำบลนาหนองทุ่มจึงได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ขึ้น</p> <p>๒. วัตถุประสงค์</p> <p>๒.๑. เพื่อฝึกอบรมอาสาสมัครเพื่อเพิ่มศักยภาพเกี่ยวกับความรู้ด้านโรคพิษสุนัขบ้าและทักษะในการฉีดวัคซีนที่ถูกต้อง</p> <p>๒.๒. เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการนำวัคซีนเข้าสู่สัตว์ ให้สร้างภูมิคุ้มกันป้องกันโรคได้</p> <p>๒.๓. เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้และดำเนินการสำรวจและขึ้นทะเบียน รวมถึงการจัดซื้อวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p> <p>๒.๔. เพื่อสร้างความตระหนักรับผิดชอบในการนำสัตว์เลี้ยงในความดูแลไปรับการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าทุกครัวเรือน</p> <p>๓. เป้าหมาย</p> <p>เพื่อพัฒนางานป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าในพื้นที่ โดยการจัดหาวัคซีนให้ครอบคลุมมากกว่าร้อยละ 80 ของสุนัขและแมวที่ลงทะเบียนเพื่อขอรับวัคซีนป้องกันโรค</p> <p>ระเบียบกฎหมาย</p>

		<p>๔.๑. กฎหมายการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการป้องกันและระงับโรคติดต่อ หรืออำนาจหน้าที่ด้านสาธารณสุขไว้ ได้แก่ มาตรา ๕๐ (๔) มาตรา ๕๓ (๑) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>๔.๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ในหมวด ๒ มาตรา ๑๖ การรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>๔.๓. พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ.๒๕๓๕</p>
สรุปสาระสำคัญ (ต่อ)	<p>๑. หลักการและเหตุผล</p> <p>๒. วัตถุประสงค์</p> <p>๓. เป้าหมาย</p> <p>๔. ระเบียบกฎหมาย</p>	<p>๔.๔. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕</p> <p>๔.๕. พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘</p> <p>๔.๖. แผนยุทธศาสตร์การดำเนินโครงการสัตว์ปลอดโรค คนปลอดภัยจากโรคพิษสุนัขบ้า ตามพระปณิธาน ศาสตราจารย์ ดร. สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย แผนยุทธศาสตร์ ที่ ๔ กำหนดวัตถุประสงค์ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าในท้องถิ่นที่ได้รับผิดชอบอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง</p>
ขั้นตอนการปฏิบัติการ	<p>ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำแนวคิดทฤษฎี ระเบียบกฎหมายมาใช้ได้อย่างไร</p>	<p>ขั้นเตรียมการ ใช้การบริหารโครงการให้หลัก ๔M</p> <p>Man: นักวิชาการสาธารณสุข (หัวหน้าโครงการ), เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ผู้ร่วมดำเนินงาน), ปศุสัตว์อำเภอ (กลาง(วิทยากร), อาสาปศุสัตว์ในพื้นที่, ผู้ใหญ่บ้าน</p> <p>Money: งบประมาณที่ใช้ดำเนินการจากเทศบาลตำบลนาหนองพุ่ม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</p> <ul style="list-style-type: none"> -โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า จำนวน๑๐,๐๐๐ บาท -ค่าวัสดุวิทยาศาสตร์และการแพทย์ ๘๐,๐๐๐ บาท <p>Material: วัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า, เข็มฉีดยาและอุปกรณ์การฉีดวัคซีน, กระจกควบคุมความเย็น</p> <p>Management: กำหนดรูปแบบกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ เช่น ระบบห่วงโซ่ความเย็น, การสาธิตการฉีดวัคซีนที่ถูกต้อง</p> <p>ขั้นดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประสานความร่วมมือ ผู้ใหญ่บ้าน, อสม., อาสาปศุสัตว์ เพื่อสำรวจจำนวนสุนัขและแมวเพื่อลงทะเบียนและวางแผนการจัดกาวัคซีน ๒. ประสานปศุสัตว์อำเภอกลางเพื่อขอความอนุเคราะห์วิทยากรให้ความรู้ในการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าแก่อาสาปศุสัตว์ในพื้นที่ ๓. จัดหาวัคซีนและอุปกรณ์ฉีด จากร้านค้าที่ขึ้นทะเบียนจำหน่ายในจังหวัดหนองบัวลำภูและพื้นที่ใกล้เคียง ๔. อบรมให้ความรู้ระบบบริการจัดการห่วงโซ่ความเย็นและบันทึกข้อมูลการให้บริการวัคซีน โดยนักวิชาการสาธารณสุข ๕. อบรมให้ความรู้วิธีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าแก่อาสาปศุสัตว์ในพื้นที่และผู้ที่เกี่ยวข้องกิจกรรมอบรมมา <ul style="list-style-type: none"> -ให้ความรู้การป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าแก่ อาสาปศุสัตว์, ผู้นำ และประชาชนในพื้นที่ ในการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า -อาสาปศุสัตว์ให้บริการวัคซีนโดยมีกระตุกเก็บอุณหภูมิและเทอร์โมมิเตอร์ควบคุมอุณหภูมิ (๒-๔ องศาเซลเซียส) -ใช้หลักการมีส่วนร่วมโดยให้อาสาปศุสัตว์และผู้ใหญ่บ้านร่วมกำหนดวันให้บริการฉีดวัคซีนเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ นำสุนัขและแมวมารับบริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าในวันเวลาที่กำหนด <p>ขั้นหลังดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. เก็บรวบรวมข้อมูลการให้บริการวัคซีนในพื้นที่ ตามข้อมูลการขึ้นทะเบียนสุนัขและแมว ปี ๒๕๖๖ ๒. รายงานสรุปผลการดำเนินการอบรมและการให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ผลสำเร็จของงาน	<p>๑. เจริญปริมาณ</p> <p>๒. เจริญคุณภาพ</p>	<p>๑. เจริญปริมาณ จำนวนสุนัขและแมวที่ลงทะเบียนในปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ได้รับบริการฉีดวัคซีนมากกว่าร้อยละ ๘๐ ของจำนวนสุนัขและแมวที่ลงทะเบียน</p> <p>๒. เจริญคุณภาพ</p> <p>๒.๑. ประชาชนให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ในการเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๒.๒. มีเครือข่ายอาสาสมัครปศุสัตว์ ในการทำงานด้านการเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าที่มีประสิทธิภาพ มีการบูรณาการการดำเนินงานร่วมกันครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทั้ง ๑๕ หมู่บ้าน</p>
การนำไปใช้ประโยชน์	<p>ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใด อย่างไร</p> <p>๑. ต่อบุคคล</p> <p>๒. ต่อการพัฒนา</p> <p>๓. ต่อองค์กร</p>	<p>๑. ต่อบุคคล</p> <p>๑.๑. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ได้พัฒนาทักษะและระบบการสร้างเครือข่ายในการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการลงทะเบียนสุนัขและแมวเพื่อการ วางแผนจัดหาวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าทันตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>๑.๒. ผู้นำชุมชน, อสม., อาสาปศุสัตว์และประชาชนให้ความสำคัญต่อการเฝ้าระวังป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๑. ต่อบุคคล</p> <p>-เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ได้พัฒนาทักษะและระบบการสร้างเครือข่ายในการป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เพื่อให้ได้รับความร่วมมือในการลงทะเบียนสุนัขและแมวเพื่อการ วางแผนจัดหาวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าทันตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>-ผู้นำชุมชน, อสม., อาสาปศุสัตว์และประชาชนให้ความสำคัญต่อการเฝ้าระวังป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า</p> <p>๒. ต่อการพัฒนา</p> <p>-งานป้องกันควบคุมโรคพิษสุนัขบ้าได้มีการพัฒนารูปแบบการสำรวจการลงทะเบียนสุนัขและแมวเพื่อให้ประชาชนให้ความสนใจมากขึ้น</p> <p>-มีการพัฒนาระบบสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบห่วงโซ่ความเย็น (cold chain system) เพื่อคงประสิทธิภาพวัคซีนทั้งก่อนและระหว่างให้บริการฉีดวัคซีน</p> <p>๓. ต่อองค์กร</p> <p>เทศบาลตำบลนาหนองทุ่ม สามารถจัดหาวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าได้ครอบคลุมและมีระบบการบริการจัดการวัคซีนที่มีประสิทธิภาพ</p>
ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	<p>ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใดมีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้างที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง</p>	<p>ด้านงบประมาณ</p> <p>เนื่องจากงบประมาณของเทศบาลตำบลนาหนองทุ่มมีอยู่อย่างจำกัด งบประมาณส่วนใหญ่ใช้เพื่อจัดซื้อวัคซีนและอุปกรณ์การฉีดวัคซีน จึงทำให้การจัดการปัญหาห่วงโซ่ความเย็น ของการบริหารจัดการวัคซีนยังไม่สามารถจัดการได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้</p>
ผู้ร่วมดำเนินการ	(ถ้ามี)	<p>นางสาวประณิตา ศรีปัญญา นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ ๘๐</p> <p>นางสาวปวีณา ผาขจรจินดา เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ร้อยละ ๒๐</p>

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖ ภายใต้งบข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งนั้นและให้พิจารณาจาก (ก.ท.) กำหนด ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้นั้นต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นและให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการ จะต้องยื่นขอรับเพิ่มเติมในปีประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนมากกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ที่ได้รับคุณวุฒิ

การศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ฯลฯ

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

ฯลฯ

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

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ที่ได้รับคุณวุฒิ

การศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๕.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในกรณี ทากตำแหน่งได้ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่จะแต่งตั้งและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนน จากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

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

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

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาลทั้ง ๓ ราย มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการเลื่อนเป็นชำนาญการได้ และผ่านทางการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่จะแต่งตั้งและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน ตามรายละเอียดแนบท้าย โดยได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบผลงานแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปจากระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นชำนาญงาน

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาล จำนวน ๑ แห่ง ขอความเห็นชอบเลื่อนระดับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทวิชาการจากระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นชำนาญงาน จำนวน ๑ ราย ดังนี้

เทศบาล/ อำเภอ	ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง/ระดับ	ตำแหน่ง/ระดับ ที่ขอเลื่อน	คุณวุฒิ การศึกษา	ผลงานที่นำเสนอ	หลักเกณฑ์การขอเลื่อน	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา
๑.ท.เมือง หนองบัวลำภู อ.เมือง หนองบัวลำภู	นางสาวอรทัย เอกระวี เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๗ เงินเดือน ๒๑,๐๒๐ บาท	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๗๐-๒-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๒๑,๑๕๐ บาท	คุณวุฒิ การศึกษา - ปวส.การ บัญชี	ผลงานที่นำเสนอ ผลงานที่ ๑ การปฏิบัติงานสาร บรรณและงานธุรการ ผลงานที่ ๒ การจัดทำฎีกา เบิกจ่ายการจ้างเหมา บริการ (สรุปรายละเอียด ผลงานตาม เอกสารแนบท้าย)	ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นระดับชำนาญงาน ให้เป็นไป ตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้ ๑. ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของ อัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (๑๓,๔๗๐ บาท) ๒. มีผลการประเมินการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง ๓. ในรอบการประเมินที่ผ่านมาต้องไม่ถูก ลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์ ๔. ผ่านการอบรมหลักสูตรที่ ก.พ.กำหนด ๕. ผ่านการคัดเลือกด้วยการ ประเมินผลงานดีเด่นย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับ คะแนนจากคณะกรรมการประเมิน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ๖. เคยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนด ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับ วุฒิ ปวท. และลดเป็น ๔ ปี สำหรับวุฒิ ปวส.	การตรวจสอบ/ข้อพิจารณา ๑. มีคุณสมบัติการศึกษา ปวส.การบัญชี ซึ่งเป็นคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง จพข.ธุรการ ๒. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง -เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑๖ ต.ค. ๖๑ จนถึงวันขอรับการประเมิน ๑๖ พ.ย. ๖๖) รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานนี้ ๕ ปี ๑-เดือน ๓. เงินเดือนปัจจุบัน ๒๑,๐๒๐ บาท ๔. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานใน ระดับปฏิบัติงานย้อนหลัง ๖ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๕. ผ่านการประเมินจาก คณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๒๓ พ.ย. ๖๕๖๖ - คะแนนประเมินด้านทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ได้รับร้อยละ ๙๑.๖๗ - คะแนนประเมินผลงาน คณะกรรมการคนที่ ๑ ได้ ๙๕ คณะกรรมการคนที่ ๒ ได้ ๙๒ คณะกรรมการคนที่ ๓ ได้ ๙๕ ๖. น.ท.เมืองหนองบัวลำภู ที่ นก ๕๒๐๒๙/๙๕๕๖ ถ.ว. ๕.๖.๖๖

ชื่อผลงานที่ ๑ การปฏิบัติงานสารบรรณและงานธุรการของกองสวัสดิการสังคม
ของ นางสาวอรัทัย เอกระวี ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี หรือระเบียบ กฎหมาย อะไรบ้างที่ใช้ในการดำเนินการ	นำทฤษฎีของ Mfatix Company Limited (2551) มาปรับใช้เพื่อให้เกิดความสะดวก ในการบริหารจัดการเอกสาร ประกอบด้วย ๑)ระบบการผลิตเอกสาร ๒)ระบบจัดเก็บเอกสารและสืบค้นเอกสาร ๓)ระบบเอกสารที่จัดเก็บไว้
สรุปสาระสำคัญ	๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. เป้าหมาย ๔. ระเบียบกฎหมาย	๑. เอกสารเป็นสื่อในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้ส่งสารผู้รับสารและเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นสื่อกลางในการนำหนังสือเข้าสู่กระบวนการงานธุรการและงานสารบรรณ ๒. เพื่อให้เอกสารมีระบบ จัดเก็บและสืบค้นได้ง่าย ๓. ระบบงานธุรการและงานสารบรรณ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ธุรการ ๔. พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๒
ขั้นตอนการปฏิบัติการ	ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำ แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมายมาใช้หรือไม่อย่างไร	๑) รับเอกสารจากหน่วยงานสารบรรณกลาง ๒) ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสาร ๓) ลงทะเบียนรับและนำเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ๔) แจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ๕) นำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับ ๖) จัดส่งเอกสารคืนเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ จัดเก็บเอกสารตามหมวดหมู่
ผลสำเร็จของงาน	๑. เชิงปริมาณ ๒. เชิงคุณภาพ	- เชิงปริมาณ จำนวนเอกสารที่ดำเนินการตามทะเบียนรับ - ส่ง ของกองสวัสดิการสังคม - เชิงคุณภาพ หนังสือรับ - ส่ง ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ.๒๕๒๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๒
การนำไปใช้ประโยชน์	ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้อื่นอย่างไร ๑. ต่อบุคคล ๒. ต่อการพัฒนางาน ๓. ต่อองค์กร	๑. เกิดความสะดวกต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ ๒. เอกสารเป็นระบบ สามารถนำมาพัฒนาโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ มาปรับใช้ ๓. เกิดความสะดวกรวดเร็วในการนำเสนอผู้บังคับบัญชา ลดทรัพยากรภายในองค์กร
ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค	ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใดมีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	๑. หนังสือที่ได้รับจากสารบรรณกลางในบางกรณีไม่มีเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วย หรือมีแต่ขาดหายไป ส่งผลให้การนำเสนอเอกสารล่าช้า แก้ไขโดยการประสานหน่วยงานต้นทางหรือค้นหาเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ๒. หนังสือที่มีชั้นความเร็วในกรณีเร่งด่วน แก้ไขโดยการนำเรียนผู้บังคับบัญชาทราบและพิจารณาสั่งการให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง

		ดำเนินการ
ผู้ร่วมดำเนินการ	(ถ้ามี)	-

**ชื่อผลงานที่ ๒ การจัดทำฎีกาจ้างเหมาบริการ
ของ นางสาวอรทัย เอกระวี ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน**

หัวข้อ	คำอธิบาย	รายละเอียดผลงาน
ความรู้ทางวิชาการ หรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้ความรู้ทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี หรือระเบียบ กฎหมาย อะไรบ้าง ที่ใช้ในการดำเนินการ	ใช้หลักการ PDCA ประกอบด้วย วางแผน (Plan) ลงมือ (Do) ตรวจสอบ (Check) ปรับปรุง (Act) เป็นกระบวนการที่เรียบง่าย นำไปปฏิบัติได้จริง ตัดสินใจได้ง่าย ลดความเสี่ยงในการจัดการ ปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร
สรุปสาระสำคัญ	๑. หลักการและเหตุผล ๒. วัตถุประสงค์ ๓. เป้าหมาย ๔. ระเบียบกฎหมาย	๑. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชน สนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชนและผู้สูงอายุ แต่มีพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ๒. จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกเพื่อปฏิบัติงานราชการ จำนวน ๑ ราย ๓. การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงทันต่อเวลาที่กำหนด ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๔. พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินของ อปท. พ.ศ. ๒๕๔๗
ขั้นตอนการปฏิบัติการ	ให้ระบุขั้นตอนการดำเนินการทั้งหมดของผลงานโดยแสดงเนื้อหาสาระในแต่ละขั้นตอน หรือแต่ละกิจกรรมให้ชัดเจน และมีการนำ แนวคิด ทฤษฎี ระเบียบ กฎหมายมาใช้อย่างไร	ดำเนินการภายใต้การบริหารพัสดุ คือ นำเสนอเหตุผลความจำเป็นในการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกโดยวิธีเฉพาะเจาะจงผ่านระบบ e-GP ตามงบประมาณที่ตั้งไว้ในเทศบัญญัติฯ หมวดค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ ตรวจสอบตามหลักการบริหารสัญญา (การจ้าง การหักค่าจ้าง การบอกเลิกสัญญาจ้าง) มีกำหนดระยะเวลาจ้าง ๑๒ เดือน เบิกจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน การปฏิบัติตน การส่งมอบงาน และการตรวจรับ ที่กำหนดไว้ใน TOR และสัญญาจ้างเหมาบริการ
ผลสำเร็จของงาน	๑. เชิงปริมาณ ๒. เชิงคุณภาพ	- เชิงปริมาณ ร้อยละ ๙๕ ของการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด - เชิงคุณภาพ องค์กรสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และการจ้างเหมาบริการไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อราชการ
การนำไปใช้ประโยชน์	ผลงานเป็นประโยชน์กับผู้ใดอย่างไร ๑. ต่อบุคคล ๒. ต่อการพัฒนางาน ๓. ต่อองค์กร	๑. การบริหารจัดการกำลังคนมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ๒. เจ้าหน้าที่มีระยะเพิ่มขึ้นในการและพัฒนางานและบริการประชาชน ๓. กองสวัสดิการสังคม สามารถริเริ่มสร้างสรรโครงการใหม่ ๆ เพื่อให้บริการประชาชนได้หลาย ๆ ด้าน จากการจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอกมาปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กร

ความยุ่งยากในการ ดำเนินการ/ปัญหา/ อุปสรรค	ระบุถึงสาเหตุของปัญหาว่าเกิด จากสาเหตุใดมีปัจจัยอะไรมา เกี่ยวข้องบ้าง ที่ทำให้การ ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ คาดหวัง	<p>๑. ปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างตามสัญญาจ้างเหมาบริการ</p> <p>๒. ปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการตามสัญญาจ้างเหมาบริการ</p> <p>๓. กรอบโครงสร้างส่วนราชการมีอัตราว่าง พนักงาน เจ้าหน้าที่มีการ โอน ย้าย บ่อยครั้ง</p>
ผู้ร่วมดำเนินการ	(ถ้ามี)	-

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงสุดขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงสุดนั้น ผู้นั้นต้องมีคุณวุฒิและคุณสมบัติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดไว้ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องมีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

การพิจารณาคุณวุฒิตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณวุฒิการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นและให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษาที่ระบไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลัก ในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการ จะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มเติมในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

หมวดที่ ๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ส่วนที่ ๑ ระดับชำนาญงาน

ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงสุดขึ้นระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

ฯลฯ

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงสุดขึ้นตามความในส่วนี้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

๒. น.สнг. ก.ท. ที่ มท ๐๔๐๙.๒/ว ๒๖ ลว. ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ เรื่อง การเทียบระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของส่วนราชการอื่นที่มีชื่อตำแหน่งไม่ตรงกับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาลรายดังกล่าว มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานเลื่อนเป็นชำนาญงานได้ และผ่านการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่น่าเสนอเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานที่แต่งตั้งและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน ตามรายละเอียดแนบท้าย โดยได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงาน จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบผลงานแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง (ต่อสัญญาและจ้างใหม่)

๑. ชื่อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๕ แห่ง ขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๘๘ ราย ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุลที่ขอจ้าง	ตำแหน่ง	ประเภท พนักงาน จ้าง	คุณสมบัติ	ค่าจ้าง (บาท)	ระยะเวลาในการจ้าง	การตรวจสอบ
๑.ทม.หนองบัวลำภู อ.เมือง (จำนวน ๒๐ ราย)	๑. นายชาคริต ศรีอุดม	ผช.จพง.ธุรการ	ภารกิจ	ป.ตรี	๑๑,๕๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	- จ้างใหม่
	๒. น.ส.รัชนีพร อินุ	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ภารกิจ	ปวส.	๑๑,๕๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	- ประกาศรับสมัคร ๙ พ.ย. ๖๖
	๓. นายธนาวัฒน์ หลวงชาญ	ผช.นายช่างสำรวจ	ภารกิจ	ปวส.	๑๑,๕๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	รับสมัคร ๒๐ - ๒๘ พ.ย. ๖๖
	๔. นายเสริมยศ พิชิตวงค์ชัย	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ภารกิจ	ปวส.	๑๑,๕๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	ประกาศผู้มีสิทธิ ๗ ธ.ค. ๖๖
	๕. นายอภัย ศรีสมุทร	พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง	ภารกิจ	ปวส.	๑๕,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	สอบคัดเลือกในวันที่
	๖. นายไพบุลย์ คนกลาง	พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดกลาง	ภารกิจ	ม.๖	๑๕,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๗๐	๑๘ - ๑๙ ธ.ค. ๖๖
	๗. นายสุวัตร สีเหลือง	พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
	๘. นายอนุวัฒน์ มานะดี	พнг.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๒๘ ธ.ค. ๖๖
	๙. นายราเชษฐ์ หลักคำ	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ทั่วไป	ม.๓	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	- คจจ.ดำเนินการบริหารงานบุคคล
	๑๐. นายธงชัย จักรเพ็ญ	ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ
	๑๑. นายเดี่ยว ทางสิงห์	คนงานประจํารถยนต์	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	๓๕.๔๓(ภาระค่าใช้จํายรวม
	๑๒. นายธงชัย สีสวย	คนงานประจํารถยนต์	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากําลัง(๓ปี)
	๑๓. นายชัยชัย สุวรรณทอง	คนงานประจํารถยนต์	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	- คจจ.ดำเนินการบริหารงานบุคคล ที่
	๑๔. น.ส.ชุตติกาญจน์ พงศ์พรหม	คนสวน	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	จ่ายจริง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
	๑๕. น.ส.นริชา พากักดี	คนงาน	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๐
	๑๖. น.ส.แพรผกา จำปาหวาย	คนงาน	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	(ภาระค่าใช้จํายรวมตำแหน่งว่างใน
	๑๗. น.ส.จิรัชญา เชื้อฉลาด	คนงาน	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	แผนอัตรากําลัง ๓ปี)
	๑๘. น.ส.สุภาภรณ์ อ้อคำ	คนงาน	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	- มีหนังสือถึงประธาน ก.ท.จ.นท.ที่
	๑๙. นายณัฐภัทร ทัตถสงเคราะห์	คนงาน	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	นท ๕๒๐๒๔๙/๗๓๗ ลว. ๕.ม.ค. ๖๗.
	๒๐. น.ส.นํ้าเพชร ดารา	คนงาน	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗	

๓๐. นายสมจิตร์ แสงป้อง	พнг.ดับเพลิง	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓๑. นายพลรัตน์ คำเลิศ	พнг.ดับเพลิง	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓๒. นายกิตติพล หม่อมเป้	พнг.ดับเพลิง	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓๓. นายพีระ คีลา	พнг.ดับเพลิง	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓๔. นายสุภาพ ภูแดง	พнг.ดับเพลิง	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓๕. นายศักดิ์ดา ทิมศิริ	พนักงานขับรถยนต์	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓๖. นายทัศนีย์ กองอิน	คนงาน	ทั่วไป	ปวส.	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓๗. น.ส.สุพรรณ ทองวังสิงษ์	คนสวน	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓๘. นางสุพล เสระนา	คนงานเกษตร	ทั่วไป	ป.๖	๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๓๙. นางฉวีวรรณ สารีแก้ว	คนงาน	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๐. น.ส.สวาทรี นามไธ	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ป.ตรี	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๑. นายปฏิพล สุจริต	ภารโรง	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๒. นายปริญญา ราชชมพู	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๓. นายอดุลย์ วงศ์จวง	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๔. นายสุพจน์ สิงห์พันธ์	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๕. นายไพโรจน์ เกตุบุตร	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๖. นายสายัญ ศรีวิเศษ	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๗. นายดำรง วงหาจักร	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๘. นายบุญฤทธิ์ แดงพวง	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๔๙. นายศักดิ์ชัย สัตถาผล	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๕๐. นายวรวุฒิ นามจุมจิง	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๕๑. นายไกรวุฒิ ตรีภูเขียว	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๕๒. นางอุไร ศรีหวังใจ	คนงาน	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๕๓. นายสุวิทย์ คีลา	พнг.ประจำรถขยะ	ทั่วไป	ป.ตรี	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๕๔. นายสมภรณ์ เสนานามสอน	พнг.ดับเพลิง	ทั่วไป	ป.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๕๕. นายสุรศักดิ์ ทองโคตร	พнг.ดับเพลิง	ทั่วไป	ป.ตรี	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๕๖. นายสุรศักดิ์ ทองโคตร	คนงาน	ทั่วไป	ม.๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๕๗. นายปฏิพล สุจริต	ภารโรง	ทั่วไป	ป.ตรี	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗
๕๘. น.ส.วิตรี นามไธ	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	,๖	๙,๐๐๐	๑ ต.ค.๖๖ - ๓๐ ก.ย. ๖๗

<p>๓. ทต. บ้านค้อ อ. โนนสัง (จำนวน ๕ ราย)</p>	<p>๑. น.ส. สุพัทธรา เหล่าโกธธา ๒. น.ส. รักษ์วีวรรณ เฉยปัญญา ๓. น.ส. จารุวรรณ มูลโคตร ๔. นายสมบัติ เทพดู ๕. นายจิระศักดิ์ สาตเมืองเพชร</p>	<p>ผช. นภัทรพิทยากรบุคคล ผช. นภัทรราชันโยบายและแผน ผช. จพพ. จุรกิจ พณ. ชัยเบ็ครื่องจักรกลขนาดเบา คณงานสถานีสูบน้ำ</p>	<p>ภารกิจ ภารกิจ ภารกิจ ทั่วไป ทั่วไป</p>	<p>ป.ตรี ป.ตรี ป.ตรี ม.๖ ม.๖</p>	<p>๑๕,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐ ๑๑,๕๐๐ ๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐</p>	<p>๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๙</p>	<p>- จ้างใหม่ - ประกาศรับสมัคร ๒ พ.ย. ๖๖ รับสมัคร ๑๓ - ๒๑ พ.ย. ๖๖ สอบคัดเลือกในวันที่ ๓๐ พ.ย. ๖๖ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ๑ ธ.ค. ๖๖ - คชจ. ด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๖ (ภาระค่าใช้จ่ายรวม ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังปี) - คชจ. ด้านการบริหารงานบุคคล ที่ จ่ายจริง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๗ (ภาระค่าใช้จ่ายรวมตำแหน่งว่างใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี) - มีหนังสือถึงประธาน ก.ท.จ.นท. ที่ นท ๕๒๐๒๙/๗๓๗ ลว. ๒๐ ธ.ค. ๖๖</p>
<p>๔. ทต. ทนองเรือ อ. โนนสัง (จำนวน ๕ ราย)</p>	<p>๑. น.ส. อุทมพร นิยม ๒. น.ส. ศศิมา ทองเพชร ๓. นายครินทร์ โพธิ์สว่าง ๔. น.ส. พนิดา คำกุ่ม ๕. นายวิระศักดิ์ ศรีประจง</p>	<p>ผช. จพพ. สาธารณสุข คณงาน(ประชาสัมพันธ์) คณงาน(ธุรการ) คณงาน(แผนกช่างและทะเบียน) คณงานประจำเครื่องสูบน้ำ (สถานีสูบน้ำหนองคูมพก)</p>	<p>ภารกิจ ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป ทั่วไป</p>	<p>ป.ตรี ป.ตรี ป.ตรี ป.ตรี ม.๖</p>	<p>๑๑,๕๐๐ ๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐ ๙,๐๐๐</p>	<p>๓ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๙ ๓ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๓ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๓ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗ ๓ ม.ค. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๗</p>	<p>- จ้างใหม่ - ประกาศรับสมัคร ๒๖ ต.ค. ๖๖ รับสมัคร ๒ - ๑๐ พ.ย. ๖๖ ประกาศผู้มีสิทธิ ๒๐ พ.ย. ๖๖ สอบคัดเลือกในวันที่ ๒๗ พ.ย. ๖๖ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ๒๙ พ.ย. ๖๖ - คชจ. ด้านการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๓ (ภาระค่าใช้จ่ายรวม ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังปี) - คชจ. ด้านการบริหารงานบุคคล ที่ จ่ายจริง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๕</p>

๕. นาด่าน อ.สุวรรณคูหา (จำนวน ๑ ราย)	๑. นายสมสี เขียงเที่ยง	ผช. วิศวกรโยธา	ภารกิจ	ป.ตรี	๑๕,๐๐๐	๑ ก.พ. ๖๗ - ๓๐ ก.ย. ๖๙	- มีหนังสือถึงประธาน ก.ท.จ.นภ.ที่ นภ ๗๖๑๐๑/๑๔๑๘ ถว. ๒๙ พ.ย. ๖๖ - จ้างใหม่ - ประกาศรับสมัคร ๓๐ พ.ย. ๖๖ รับสมัคร ๑๓ - ๒๒ ธ.ค. ๖๖ ประกาศผู้มีสิทธิ ๒๘ ธ.ค. ๖๖ สอบคัดเลือกในวันที่ ๙ ม.ค. ๖๗ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ๑๑ ม.ค. ๖๗ - คชจ. ดำเนินการบริหารงานบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๙ (ภาระค่าใช้จ่ายรวม ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ปี) - คชจ. ดำเนินการบริหารงานบุคคล ที่ จ่ายจริง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๒๙ - มีหนังสือถึงประธาน ก.ท.จ.นภ.ที่ นภ ๗๕๖.๐๑/๔๘ ถว. ๑๕ ม.ค. ๖๗
--	------------------------	----------------	--------	-------	--------	------------------------	--

๒. ระเบียบกฎหมาย

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

ข้อ ๕ ในกรากำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ให้เทศบาลกำหนดและเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว ต้องเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบด้วย

การกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้จำแนกตำแหน่งตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๖ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติของพนักงานจ้างตามข้อ ๕ ให้เป็นไปดังนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาได้เป็นการเฉพาะ ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่าห้าปี ทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากหน่วยงานจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบบ ลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยกฤษฎีกาทดลองปฏิบัติ

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

ข้อ ๑๙-๒๐ ตรีรูป เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้วให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายกเทศมนตรี เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้าง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ต่อไป ทั้งนี้ ให้เทศบาลประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรโดยกำหนดให้ผู้ซึ่งมีอายุตามที่เห็นสมควรแต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินกว่า ๑ ปี ในกรณีผู้ผ่านการเลือกสรรมากกว่าอัตราว่าง และภายหลังมีอัตราว่างในวงลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งเทศบาลพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถมีผู้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก็อาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ว่างไม่หมดอายุก็ได้

ข้อ ๓๕ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้เทศบาลจัดให้มีการประเมินผลการทำงานตามภารกิจ ให้กระทำการในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการทำงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้กระทำการในกรณีดังต่อไปนี้
- (ก) การประเมินผลการทำงานประจำปี
- (ข) การประเมินผลการทำงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง
- (๒) การประเมินผลการทำงานของผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กระทำการในกรณีดังต่อไปนี้
- (ก) การประเมินผลการทำงานประจำปี

ข) การประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

(๓) การประเมินผลการทำงานประจำปีของพนักงานจ้างทั่วไป ให้กระทำในกรณีการประเมินผลการทำงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๕ พนักงานจ้างผู้ได้ผ่านการประเมินผลการทำงานประจำปีปฏิบัติงานข้อ ๓๕ ให้นายกเทศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อให้ความเห็นชอบในการเลิกจ้าง และให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างสิ้นสุดลง โดยให้เทศบาลแจ้งให้พนักงานจ้างผู้พ้นทราบ ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับการประเมินผลการทำงานเทศบาล เพื่อให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ข้อ ๒ ครั้ง ตามบังคับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญากรรม มาตรา ๒๕๖ และ

ข้อ ๔๐ ให้มีการประเมินผลการทำงานประจำปีของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ข้อ ๒ ครั้ง ตามบังคับประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาชญากรรม มาตรา ๒๕๖ และ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในระหว่างการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๔๓ พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่าปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินผลการทำงาน ๒ ครั้ง ต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง โดยหากนายกเทศมนตรีเห็นควรเลิกจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติประการใด ให้นายกเทศมนตรีปฏิบัติตาม

วาระที่ ๕.๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ

๑. ข้อเท็จจริง

เทศบาลในพื้นที่ จำนวน ๘ แห่ง ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้าง จำนวน ๑๔ ราย ลาออกจากราชการ ดังนี้

เทศบาล	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	เหตุผลที่ขอลาออก	ยื่นหนังสือลาออกนาย อนุมัติให้ออก/มีผลเมื่อ	การตรวจสอบ
๑. ทม.หนองบัวลำภู อ.เมือง (๗ ราย)	๑. นายไพฑูรย์ คนกลาง	คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)	- เพื่อไปรับการจ้างเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ ม.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๗	๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์
	๒. นายอภัย ศรีสมุทร	คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)	- เพื่อไปรับการจ้างเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔ ม.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๗	๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล
	๓. นายธงชัย จักรเพ็ญ	คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)	- เพื่อไปดำรงตำแหน่ง ใหม่	๔ ม.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๗	๓. หนังสือ ทม.หนองบัวลำภู ที่ นภ ๕๒๐๒๗/๗๓๕ ลว. ๕ ม.ค. ๖๖
	๔. นายราเชษฐ์ หล้ากล้า	คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)	- เพื่อไปดำรงตำแหน่ง ใหม่	๔ ม.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๗	
	๕. นายเดี่ยว ทางสิงห์	คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)	- เพื่อไปดำรงตำแหน่ง ใหม่	๕ ม.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๗	
	๖. นายชัยชัย สุวรรณทอง	คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)	- เพื่อไปดำรงตำแหน่ง ใหม่	๕ ม.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๗	
	๗. นายธงชัย สีสวย	คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)	- เพื่อไปดำรงตำแหน่ง ใหม่	๕ ม.ค. ๖๗ มีผลเมื่อ ๑ ก.พ. ๖๗	
๒. ทต.นามะเพ็ง อ.เมือง (๑ ราย)	๑. น.ส.ปิยฉัตร ทองข้า	ผช.จพง.การคลัง (พนง.จ้างตามภารกิจ)	- เพื่อไปทำงานที่ ต่างประเทศ	๒๑ ธ.ค. ๖๖ มีผลเมื่อ ๑ ม.ค. ๖๗	๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าว ไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ๓. หนังสือ ทต.นามะเพ็ง ที่ นภ ๗๐๐๑.๑/๕๘๗ ลว. ๒๕ ธ.ค. ๖๖

<p>๓. ทต.หัวนา อ.เมือง (๑ ราย)</p>	<p>๑.น.ส.ปภาดา ชูสถาน</p>	<p>ผช.นักพัฒนาชุมชน (พนง.จ้างตามภารกิจ)</p>	<p>- เพื่อไปประกอบ อาชีพอื่น</p>	<p>๗ ธ.ค.๖๖ มีผลเมื่อ ๑๖ ธ.ค. ๖๖</p>	<p>๑. นายเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย และไม่มีการผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต.หัวนา ที่ นก ๗๓๐๑/๑๐๕๑ ลว. ๑๘ ธ.ค.๖๖</p>
<p>๔. ทต.เก่ากลอย อ.นาตาล (๑ ราย)</p>	<p>๑.นายอดิศักดิ์ พลดี</p>	<p>พนง.ดับเพลิง (พนง.จ้างทั่วไป)</p>	<p>- เพื่อไปประกอบ อาชีพอื่น</p>	<p>๑ ธ.ค. ๖๖ มีผลเมื่อ ๑ ม.ค. ๖๗</p>	<p>๑. นายเทศมนตรีอนุญาตให้ลาออกได้ตามความประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย และไม่มีการผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต.เก่ากลอย ที่ นก ๗๔๑๐๑/๐๐๑ ลว. ๒ ม.ค. ๖๗</p>
<p>๕. ทต.บ้านโคก อ.สุวรรณคูหา (๑ ราย)</p>	<p>๑.น.ส.วนาลี อุตระหงษ์</p>	<p>คนงาน (พนง.จ้างทั่วไป)</p>	<p>- เพื่อไปประกอบ อาชีพอื่น</p>	<p>๔ ธ.ค. ๖๖ มีผลเมื่อ ๑ ม.ค. ๖๗</p>	<p>๑. นายเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกได้ตามความประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย และไม่มีการผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต.บ้านโคก ที่ นก ๖๗๐๑/๖๑๑ ลว. ๑๒ ธ.ค.๖๖</p>
<p>๖. ทต.นาเหล่า อ.นาหวัง (๑ ราย)</p>	<p>๑.นายกฤษดา ศรีสวาท</p>	<p>พนง.ดับเพลิง (พนง.จ้างทั่วไป)</p>	<p>- เพื่อไปประกอบธุรกิจ ส่วนตัว</p>	<p>๓๐ พ.ย.๖๖ มีผลเมื่อ ๑ ธ.ค. ๖๖</p>	<p>๑. นายเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย และไม่มีการผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต.นาเหล่า ที่ นก ๗๒๐๑/๑๐๕๐ ลว. ๘ ธ.ค. ๖๖</p>

๗. ทต. โนนสั้ง อ. โนนสั้ง (๑ ราย)	๑. นายชิตพล ศรีพันธุบุตร	ผ.ช. นักรักษาการเกษตร (พมง. จ้างภารกิจ)	- เพื่อไปต่างประเทศ	๑๖ ธ.ค. ๖๖ มีผลเมื่อ ๑ ม.ค. ๖๗	๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต. โนนสั้ง ที่ นก ๗๖๑๐๑/๑๕๕๒ ลว. ๒๗ ธ.ค. ๖๖
๘. ทต. โนนสั้ง อ. โนนสั้ง (๑ ราย)	๑. นางนิภาพร ประทีปเมือง	ผู้ดูแลเด็ก (พมง. จ้างภารกิจ)	- เพื่อไปบรรจุแต่งตั้งรับ ราชการสังกัด สพฐ.	๒ ม.ค. ๖๖ มีผลเมื่อ ๘ ม.ค. ๖๗	๑. นายกเทศมนตรีอนุญาตให้ยื่นลาออกล่วงหน้า น้อยกว่า ๓๐ วัน และอนุญาตให้ลาออกได้ตามความ ประสงค์ ๒. ตรวจสอบแล้วบุคคลดังกล่าวไม่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการทางวินัย และไม่มีภาระผูกพันกับเทศบาล ๓. มีหนังสือ ทต. โนนสั้ง ที่ นก ๖๒๐๑/๑๑ ลว. ๕ ม.ค. ๖๗

๒. ระเบียบกฎหมาย

๒.๑ ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลออกจากราชการเมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

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

ในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและนายกเทศมนตรีเห็นว่าไม่เหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร
ให้ลาออกตามวันที่ ขอลาออกก็ได้

หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายกเทศมนตรี หรือที่ได้รับระบุวันขอ
ลาออก ให้ถือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก

ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และต้อง
แจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกมีผล และให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่แจ้ง แต่จะอ้างการถูกแต่งตั้ง
คณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนมาเป็นเหตุแห่งการยับยั้งมิได้

ข้อ ๒๕ เมื่อ นายกรัฐมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือที่ยื่นได้ระหว่างวันขอลาออก ให้ นายกรัฐมนตรีพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้ยื่นลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาต โดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณี นายกรัฐมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ ให้เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ผู้ยื่นลาออกจากราชการ และให้ นายกรัฐมนตรีออกคำสั่งให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบ ลก.๓ ท้ายประกาศนี้ แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวให้ผู้ขอลาออกด้วย

(๒) ในกรณี นายกรัฐมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้ นายกรัฐมนตรีมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้สั่งยับยั้งแต่เพียงครั้งเดียวและจะขยายอีกไม่ได้

เมื่อ นายกรัฐมนตรียับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตาม (๒) ก่อนครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งตามข้อ ๒๕ วรรคห้า หากผู้ขอลาออกจากราชการประสงค์จะถอนหนังสือขอลาออกย่อมมีสิทธิกระทำได้โดยทำหนังสือ ตามแบบ ลก.๒ ท้ายประกาศนี้ ยื่นต่อ นายกรัฐมนตรี การจำกัดสิทธิดังกล่าวจะกระทำมิได้

การขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อ นายกรัฐมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออกกว่าจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันที่การขอลาออกมีผล ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าวันขอลาออกในกรณีดังกล่าวคือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันที่นับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก แล้วให้พิจารณาตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

ถ้า นายกรัฐมนตรีไม่ดำเนินการตามข้อ ๒๔ วรรคสี่ หรือวรรคห้า และข้อ ๒๕ วรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใดที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นต่อ นายกรัฐมนตรีอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก และให้การลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

กรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดขออนุญาตสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์การของรัฐ แล้วแต่กรณี หากประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อเข้ารับราชการหรือแต่งตั้งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในองค์การของรัฐ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการต่อ นายกรัฐมนตรีอย่างช้าภายในวันที่ขอลาออก ลาออกมีผลนับแต่วันขอลาออก

ข้อ ๒๖ เมื่อ นายกรัฐมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกแล้ว ให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกแล้ว ให้บันทึกวันยื่นหนังสือขอลาออกดังกล่าวได้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือไม่ พร้อมทั้งพิจารณาเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในเจ็ดวันนับแต่วันได้รับหนังสือขอลาออก

ข้อ ๒๗ ในกรณีผู้ขอลาออกได้ต่อจากราชการไปตามข้อ ๒๕ วรรคสี่ ให้ นายกรัฐมนตรีมีหนังสือแจ้งวันออกจากราชการให้ผู้ขอลาออกทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้ยื่นขอลาออกจากราชการและแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบด้วย

ข้อ ๒๘ การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการตามข้อ ๒๕ วรรคห้า และวรรคหก ให้ นายกรัฐมนตรีเสนอหนังสือขอลาออกนั้นพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกโดยเร็ว

เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบการลาออกตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ นายกรัฐมนตรีออกคำสั่งอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ตั้งแต่วันที่ขอลาออก

๒๒ ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง สว. ๘ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗
 ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ได้ประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อนายเกษมมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน
 การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

๓. ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้ว พนักงานจ้าง ๑๔ ราย สมัคใจยื่นหนังสือขอลาออก ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบแล้ว ไม่อยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย ไม่มีภาระผู้พันกับ
 เทศบาล ซึ่งนายเกษมมนตรี ได้อนุญาตให้ลาออกได้ตามความประสงค์
 จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
 มติที่ประชุม เห็นชอบ

วาระที่ ๕.๙ เรื่อง ขอความเห็นชอบประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู

๑. ข้อเท็จจริง

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบให้ประกาศกำหนดโรค
 ที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

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

(๑). จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาล ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดโรคที่เป็น
 ลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

(๒) กรณีที่ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท. กำหนด ให้ถือว่า ก.ท. ได้ให้ความเห็นชอบ
 แล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้และให้แจ้งเทศบาลถือปฏิบัติ แต่หากกรณีให้ความเห็นชอบประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวที่ ก.ท. กำหนดให้เสนอ ก.ท. พิจารณาให้
 ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

(๓) เพื่อให้การบริหารบริหารงานบุคคลของเทศบาลบังเกิดผลดี ให้ ก.ท.จ. จัดทำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวไว้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วันนับแต่วันที่รับ
 หนังสือฉบับนี้

๒. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำเป็นร่างประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดโรคที่เป็นลักษณะ
 ต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งร่างประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภูฉบับดังกล่าว มีเนื้อหาสอดคล้องกับที่ ก.ท. กำหนด (รายละเอียดตามเอกสาร
 แนบ)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม เห็นชอบประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องกับที่ ก.ท. กำหนด

วาระที่ ๕.๑๐ เรื่อง ขอความเห็นชอบการขอกำหนดฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง ของเทศบาลตำบลยางหล่อ

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ เทศบาลตำบลยางหล่อ อำเภอศรีบุญเรือง ขอกำหนดฝ่ายโยนกองคลัง โดยขอจัดตั้ง ฝ่ายพัฒนารายได้ เนื่องจากงานกองคลัง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทศบาลตำบลยางหล่อ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการ และบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๒ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้มีมติเห็นชอบให้เทศบาลตำบลยางหล่อ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนด ฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) นายณัฐวัฒน์ บุญคำมา ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.หนองบัวลำภู | เป็นประธาน |
| (๒) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดหนองบัวลำภู | เป็นกรรมการ |
| (๓) คลังจังหวัดหนองบัวลำภู | เป็นกรรมการ |
| (๔) นายกีระศักดิ์ ฝอยทอง กำนันตำบลยางหล่อ | เป็นกรรมการ |
| (๕) ท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| (๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการประเมินการขอกำหนดฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลยางหล่อ ได้ตรวจประเมินตัวชี้วัดการขอกำหนดฝ่ายพัฒนารายได้ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เสร็จเรียบร้อยแล้ว สรุปผลการประเมินค่างานได้คะแนน ๖๘๖ คะแนน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ เหตุผลความจำเป็น

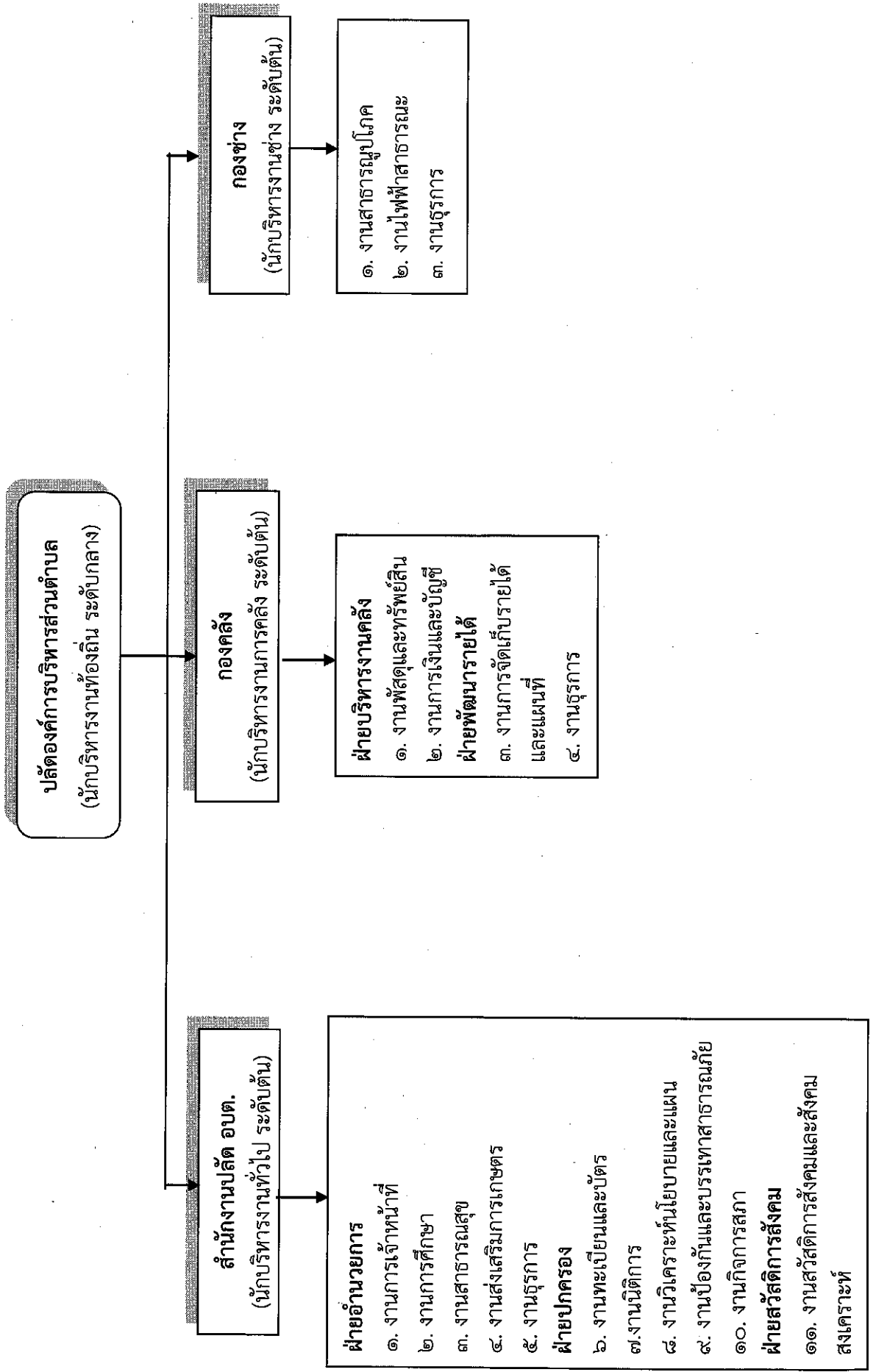
เทศบาลตำบลยางหล่อ ได้ปรับขนาดจากเทศบาลขนาดกลาง เป็นประเภทสามัญ ตามประกาศเทศบาลตำบลยางหล่อ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาลตำบลยางหล่อ โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง แต่เนื่องจากที่ผ่านมางานกองคลัง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากร ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลยางหล่อ จึงต้องมีความจำเป็น เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๖ และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๙ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ความต้องการ และบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ของราษฎรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอกำหนดตำแหน่ง **เพิ่มในกองคลัง ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา** เนื่องจากเทศบาลตำบลยางหล่อ มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ จำนวน ๑ ตำบล ๑๕ หมู่บ้าน มีประชากร จำนวน ๙,๑๗๔ คน ในปัจจุบันประมาณ ๒๕๖๕ มีรายรับ จำนวน ๖๔,๔๑๒,๖๒๑.๕๒ บาท รายจ่ายจำนวน ๕๒,๔๓๐,๖๑๑.๗๒ บาท ซึ่งปีที่ผ่านมาปริมาณงานด้านพัฒนารายได้และงานด้านการผลิตและทรัพย์สินเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการจดทะเบียนพาณิชย์ การสำรวจข้อมูลที่ดินและสิ่งก่อสร้าง จัดทำรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประกาศบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง (ภ.ด.ส.๓) การแจ้งเจ้าของหรือผู้ครอบครองบัญชีรายการที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง จัดทำบัญชีราคาประเมินที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประกาศบัญชีราคาประเมินพร้อมแจ้งผลการประเมินภาษี (ภ.ด.ส.๗) การรับคำร้องอุทธรณ์ การสำรวจ ตรวจสอบและคัดเลือก ผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีป้าย การรับยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน(ภ.ป.๑) ประเมินค่าภาษีและกำหนดค่าภาษีและแจ้งผลการประเมินภาษี(ภ.ป.๓) การรับชำระภาษี การประเมินผลและเร่งรัดการจัดเก็บภาษี การสำรวจบัญชีผู้ค้างชำระภาษี การจัดเก็บค่าตลาด ค่าธรรมเนียมต่างๆ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน การวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาภาษี การศึกษาวิเคราะห์ และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษี การจัดซื้อจัดจ้าง ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งบเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ งบประมาณเงินสะสม การรับ-จ่ายพัสดุ การบำรุงรักษาทรัพย์สิน การตรวจสอบพัสดุประจำปี การจัดทำทะเบียนทรัพย์สิน การจำหน่ายพัสดุ การจัดทำงบทรัพย์สิน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน จัดทำรายงานประกาศผู้ชนะรายได้ตรงมาศ จัดทำรายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างประจำปีที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการพัสดุ และทรัพย์สินและงานด้านพัฒนารายได้ มีความถูกต้อง ช่วยลดความเสียหายด้านการพัสดุและทรัพย์สิน และดำเนินการพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งยังช่วยให้งานด้านผลการผลิตและทรัพย์สินและงานพัฒนาภาษีได้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

จึงจำเป็นต้องจัดตั้งฝ่ายพัฒนารายได้ และขอกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้) ประเภทอำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๒.๒ สรุปกรอบนโยบายสร้างอัตราค่าจ้างภายในส่วนราชการกองคลัง เทศบาลตำบลยางหล่อ

ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานเทศบาล				
๑. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๑	
๒. นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง)	อำนาจการ	ต้น	๑	
๓. นักบริหารงานการคลัง (หัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้)	อำนาจการ	ต้น	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	๑	
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	๑	
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	๑	
๒. ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	๑	
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป				
๑. คนงานทั่วไป	-	-	๒	
รวม			๘	

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเทศบาลตำบลยางหล่อ (หลังจัดตั้งฝ่ายพัฒนารายได้)
โครงสร้างส่วนราชการ เทศบาลตำบลยางหล่อ



แบบสรุปผลการประเมินการกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย
ฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
เทศบาลตำบลยางหล่อ อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ	เงื่อนไขการประเมิน	รายละเอียด	ผลการประเมิน
๑.	การค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในงบประมาณที่ผ่านมาและปีขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณการค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ร่วมกับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงตำแหน่งและภาระค่าใช้จ่ายซึ่งรองรับผู้ดำรงตำแหน่งเดิม (ถ้ามี)	เทศบาลตำบลยางหล่อ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๗ - มีภาระค่าใช้จ่ายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (ปีขอกำหนดตำแหน่ง) คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕๙ - รวมกันเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ๓๓.๙๓	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๒.	การตราเทศบัญญัติเพื่อการลงทุนตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในงบประมาณที่ผ่านมา มีสัดส่วนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี)	เทศบาลตำบลยางหล่อ - ตราเทศบัญญัติเพื่อการลงทุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ปีที่ผ่านมา) จำนวน ๑๗,๒๒๙,๔๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ๒๖.๒๗	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๓.	การประเมินตัวชี้วัดค่างาน (คะแนนเต็ม ๑,๐๐๐ คะแนน) โดยต้องได้คะแนนรวมทั้งร้อยละ ๔๖๐ ขึ้นไป	เทศบาลตำบลยางหล่อ ได้รับคะแนนการประเมินตัวชี้วัดค่างาน รวม ๖๘๖ คะแนน คิดเป็นร้อยละ๖๘.๖	<input checked="" type="checkbox"/> ผ่าน <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน
๔.	การนำเสนอคำบรรยายลักษณะงาน โครงสร้างตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายที่ขอกำหนด	<input checked="" type="checkbox"/> มีการนำเสนอ <input type="checkbox"/> ไม่มีการนำเสนอ	<input checked="" type="checkbox"/> เหมาะสม <input type="checkbox"/> ไม่เหมาะสม

๓. ระเบียบ/กฎหมาย

(๑) ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ให้เทศบาลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมของเทศบาล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (๑) สำนักปลัดเทศบาล
 - (๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
 - (๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
- ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก
- ข้อ ๓ ให้เทศบาลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒ วรรคสอง (๒) และ (๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนี้
- (๑) สำนัก/กองคลัง
 - (๒) สำนัก/กองช่าง
 - (๓) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
 - (๔) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
 - (๕) สำนัก/กองการศึกษา
 - (๖) สำนัก/กองสวัสดิการสังคม
 - (๗) สำนัก/กองการเจ้าหน้าที่
 - (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑)-(๗) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๘) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดเทศบาล

ฯลฯ

(๒) ประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

“ข้อ ๖ เทศบาลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดเทศบาล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลาง

ได้จำนวน ๑ อัตรา ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับกลางได้ ตามเงื่อนไขที่กำหนด

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น

๖.๕ การกำหนดตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการระดับต้น เป็นระดับกลาง หรือการกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าฝ่าย ระดับต้น นั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาเห็นชอบภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในปีที่ผ่านมา และปีที่ขอปรับปรุงตำแหน่งเฉลี่ยแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ โดยให้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๒) ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.ท. กำหนด

(๓) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง จำนวน ๑ อัตรา ให้ประเมินค่างานด้านปริมาณงานและคุณภาพจากคำสั่ง ซึ่งปลัดเทศบาลได้มอบหมายให้ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลเลขที่ตำแหน่งนั้น รับผิดชอบกลับกรองงานส่วนราชการประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง อย่างน้อย ๑ ส่วนราชการ

(๔) การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ เป็นตำแหน่งประเภทอำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.ท. กำหนด

(๕) การกำหนดตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หัวหน้าส่วนราชการ หรือตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ต้องผ่านการประเมินค่างานตามที่ ก.ท. กำหนด

๑

(๓) แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๓. การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

ให้เทศบาลเสนอเรื่องการขอกำหนดหรือการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับปริมาณงานและความยุ่งยากซับซ้อนของงานภายใต้หลักการวิเคราะห์ ค่างานเป็นสำคัญ โดยมีให้ปรับปรุงตำแหน่งรองรับเพื่อเหตุผลด้านตัวบุคคล ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงานและเป็นภาระงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการกำหนดตำแหน่งหรือการปรับปรุงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.ท.จ. คัดเลือก

(๒) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.จ.

คัดเลือก จำนวน ๒ คน

(๓) ผู้นำชุมชนในเขต เทศบาล ที่เสนอขอกำหนดหรือปรับปรุง

ระดับตำแหน่งที่ ก.ท.จ. คัดเลือก จำนวน ๑ คน

(๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย

ประธาน

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการ

กรรมการและเลขานุการ

โดยให้ท้องถิ่นจังหวัดแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ จำนวน ๑ คน
 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ก.ท. กำหนด ประมวลผลคะแนนตามตัวชี้วัด รายงานผลการประเมินต่อเทศบาลเพื่อ
 เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

- ๓.๑ เทศบาลต้องผ่านเกณฑ์การประเมินตามเงื่อนไขข้อ ๑.๑ และข้อ ๑.๒
- ๓.๒ การกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้เทศบาลเสนอปริมาณงานและคุณภพงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายตามโครงสร้างส่วน
 ราชการระดับกองหรือระดับสำนักได้ตามความเหมาะสมและประหยัด เพื่อมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลมากเกินไปร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่ง
 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทั้งนี้ ส่วนราชการระดับกองในเทศบาลประเภทสามัญ สามารถกำหนดฝ่ายได้ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ซึ่งต้องกำหนดให้มี
 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายระดับต้น) และในแต่ละฝ่ายต้องกำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน
 ๑ อัตรา สำหรับเทศบาลประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ สามารถจัดตั้งฝ่ายในแต่ละส่วนราชการได้ตามความเหมาะสม แต่ไม่น้อยกว่า ๒ ฝ่าย ทั้งนี้ การกำหนด
 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือการปรับปรุงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายให้ถือปฏิบัติตามหนังสือแจ้งข้อแนะนำการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
 กรณีที่กำหนดโครงสร้างฝ่ายแตกต่างจากที่ ก.ท.กำหนด ให้ ก.ท.จ.รายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.ท. ก่อน

๓.๓ ส่วนราชการที่ขอประเมินต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดค่างาน ประกอบด้วย

- (๑) องค์กรปกครองส่วนความรู้และทักษะที่จำเป็นในงาน
 - (๑.๑) ลีเกชันงาน (๑๕๐ คะแนน)
 - (๑.๒) การบริหารงานและการจัดการ (๑๐๐ คะแนน)
 - (๑.๓) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ (๑๐๐ คะแนน)
 - (๒) องค์กรปกครองส่วนการคิดและการตัดสินใจแก้ปัญหา
 - (๒.๑) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจแก้ไขปัญหา (๑๐๐ คะแนน)
 - (๒.๒) ความท้าทายในความคิดหรือความคิดสร้างสรรค์ (๑๕๐ คะแนน)
 - (๓) องค์กรปกครองส่วนหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - (๓.๑) อิสระในการปฏิบัติงาน (๑๐๐ คะแนน)
 - (๓.๒) ขอบเขตผลกระทบของงาน (๑๕๐ คะแนน)
 - (๓.๓) อำนาจหน้าที่ที่ได้รับ/ขอบเขตความรับผิดชอบ (๑๕๐ คะแนน)
- รวม ๑๐๐๐ คะแนน

ทั้งนี้ เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งระดับต้น ต้องได้คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ ๔๖๐ คะแนนขึ้นไป

๔. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้ว การขอกำหนดฝ่ายพัฒนารายได้ ของเทศบาลตำบลยางหล่อ คณะกรรมการประเมินการขอกำหนดฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลยางหล่อ ได้ตรวจประเมินตัวชี้วัดการขอกำหนดฝ่ายพัฒนา สรุปผลการประเมินค่างานได้คะแนน ๖๘๖ คะแนน และเทศบาลตำบลยางหล่อ มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในปีที่ผ่านมาและปีที่ย้อนแล้ว ไม่เกินร้อยละ ๓๕ ซึ่งยังไม่ปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์ฯ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบการขอกำหนดฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลยางหล่อ และกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

มติที่ประชุม เห็นชอบการกำหนดฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง เทศบาลตำบลยางหล่อ และกำหนดตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายพัฒนารายได้ (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

เลขานุการฯ

ขอแจ้งเรื่องเพื่อทราบต่อที่ประชุม ก.ท.จ. เพิ่มเติม จำนวน ๑ เรื่อง ด้วยสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔ ลงวันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกาศฉบับดังกล่าวมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ และกำหนดให้ประกาศมาตรฐานทั่วไปฉบับนี้มีผลใช้บังคับกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา โดยคณะกรรมการข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) ไม่ต้องประกาศอีก โดยสรุปสาระสำคัญของประกาศฯ กล่าวคือ การดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลเพื่อดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ก.ท.มอบให้ ก.ท.จ.เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างทุกตำแหน่ง หาก ก.ท.จ.ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการสรรหา ให้รายงาน ก.ท. เพื่อดำเนินการสรรหาต่อไป กรณี ก.ท.จ.เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา ให้กำหนดวันสรรหา ปีละ ๒ ครั้ง คือ วันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนเมษายน และวันเสาร์สัปดาห์สุดท้ายของเดือนตุลาคม หาก ก.ท.จ.ไม่ประสงค์ดำเนินการสรรหา ให้รายงานตำแหน่งว่างเพื่อให้ ก.ท.สรรหา ภายในสิ้นเดือนมีนาคม สำหรับการสรรหารอบเดือนเมษายน และภายในสิ้นเดือนกันยายนสำหรับการสรรหารอบเดือนตุลาคม หลักสูตรการสรรหาแบ่งรูปแบบออกเป็น ๒ รูปแบบ (๑) การสอบคัดเลือก กำหนดให้มีการทดสอบ ๓ ภาค (๒) การคัดเลือก กำหนดให้มีการทดสอบ ๒ ภาค

จึงเรียนเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ


มติที่ประชุม

รับทราบ

เลิกประชุมเวลา


๑๒.๓๐ น.

ผู้จดยางงานการประชุม


 (นางพุดทรัพย์ เบ้าธรรม)

 นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
 ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู

ผู้ตรวจรายงานการประชุม


 (นายพูนชัย มุงกุล)

 ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 เลขานุการ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง กำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก มาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบข้อ ๖ ข. (๒) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ กำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง กำหนดโรคที่เป็นลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

บรรดาประกาศหรือหนังสือสั่งการอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ โรคตามข้อ ๖ ข.(๒) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบด้วย

(๑) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(๒) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(๓) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(๔) โรคติดต่อร้ายแรงหรือโรคเรื้อรังที่ปรากฏอาการเด่นชัดหรือรุนแรงและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด หรือที่ ก.พ. กำหนดโดยอนุโลม

ข้อ ๕ การตรวจโรคตามข้อ ๔ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด หรือวิธีการที่ ก.พ. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสุวิทย์ จันทร์หาว)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู