

ที่ บก ๐๐๒๓.๒/ว๑๓๐๔



ศาลากลางจังหวัดบึงกาฬ

ถนนบึงกาฬ-นครพนม บก ๓๘๐๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้น นายอำเภอบุ่งคล้า) และนายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนารายงานการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗

เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้รายงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ)

คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ) ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลในเขต จังหวัดบึงกาฬ จึงให้อำเภอแจ้งเทศบาลที่เกี่ยวข้องดำเนินการ ตามมติ ก.ท.จ.บึงกาฬ ดังนี้

๑. กรณีการบรรจุและแต่งตั้ง การโอน การรับโอน การย้าย การจ้างพนักงานจ้าง การให้พ้นจากตำแหน่ง และกรณีอื่น ๆ เมื่อดำเนินการตามมติแล้ว ให้ส่งสำเนาคำสั่งและรายงานการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติ พนักงานเทศบาล

๒. กรณีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เทศบาลประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วนำส่งสำเนาประกาศและแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่จัดทำ ให้สำนักงาน ก.ท.จ.บึงกาฬทราบ ภายในห้าวันทำการ นับแต่วันประกาศ

ทั้งนี้ ให้บันทึกข้อมูลการปรับปรุง หรือแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูล บุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบันสม่ำเสมอ และรายงานให้ ก.ท.จ.บึงกาฬทราบ ในระบบภายใน ทุกสัปดาห์แรกของเดือน ทั้งนี้ สามารถสืบค้นได้ที่ www.buengkandla.go.th ในหัวข้อหนังสือราชการ สด.จ.

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวินัย โตเจริญ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๔๒๔๙ ๒๔๗๖

โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๒๔๘๐

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ (ก.ท.จ.บึงกาฬ)
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗

วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมทองพูล สิริกาโม
ศาลากลางจังหวัดบึงกาฬ ชั้น ๔

ผู้มาประชุม

๑. นายวินัย	โตเจริญ	รองผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ	ประธาน ก.ท.จ.บึงกาฬ
๒. นายภุชงค์	ศรีพนมวัน	(แทน) ปลัดจังหวัดบึงกาฬ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๓. ร้อยโทรัฐพงษ์	กาจกำแหง	(แทน) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดบึงกาฬ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๔. นางสาวบุญยวีร์	อุเทศพรรัตน์กุล	(แทน) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๕. นายชาญวุฒิ	ศรีเครือ	คลังจังหวัดบึงกาฬ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๖. นายภคิน	เขตต์ศรีธรรม	(แทน) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดบึงกาฬ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๗. นายสุริยฉัตร	แสงชาติ	นายกเทศมนตรีตำบลดอนหญ้านาง	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๘. นายราชันย์	ระนาพรหม	นายกเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๙. นายสุนทร	สุดแก้ว	ปลัดเทศบาลตำบลหอคำ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๑๐. นางสาวมาศ	วงศ์พิพัฒน์	ปลัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๑๑. นายประจวบ	สุวรรณภักดี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๑๒. นายสุนทร	เทียบเพชร	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๑๓. นายเดช	ตะพานบุญ	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๑๔. นายสัมฤทธิ์	เจริญดี	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๑๕. นายทรงพล	ธัญญาภัก	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ก.ท.จ.บึงกาฬ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายวาปี	ณระสุระ	ประธานสภาเทศบาลเมืองบึงกาฬ (ลา)	ก.ท.จ.บึงกาฬ
๒. นายกริชชัย	ศิลปประย	ท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ (ไปราชการ)	เลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางกัลยา	นาชัยเพชร	ผอ.กลุ่มงานมาตรฐานฯ	ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ
๒. นางสาวสุริยา	แก้วคำใส	จพง.การเงินและบัญชีฯ	ผช.เลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ประธาน กระผม นายวินัย โตเจริญ รองผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดบึงกาฬ ทำหน้าที่เป็นประธาน ก.ท.จ.บึงกาฬ ในการพิจารณาของ ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ที่ประชุมครบองค์ประชุมแล้ว ผมขอเปิดการประชุมครับ

ที่ประชุม รับทราบ



ระเบียบวาระที่ ๒

ผู้ช่วยเลขานุการ

เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗

ด้วยดิฉันนางกัลยา นาชัยเพชร ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ ขอทำหน้าที่ในการนำเสนอระเบียบวาระการประชุมครั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ ได้จัดทำรายงานการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ประกอบด้วย รายงานการประชุม จำนวน ๓๘ หน้า เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๕๓ หน้า รวม ๙๑ หน้า รายละเอียดได้จัดส่งให้ ก.ท.จ.บึงกาฬ ล่วงหน้าเพื่อตรวจสอบความถูกต้องแล้ว โดยสรุปผลการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่แล้ว มีดังนี้

๒.๑ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม

รับรองรายงานการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗

๒.๒ เรื่อง เพื่อทราบ

(๑) รับทราบ รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหาร และวิธีการสรรหา จำนวน ๑ แห่ง
(๒) รับทราบ รายงานผู้ผ่านทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน ๑ ราย
(๓) รับทราบ รายงานผลการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านคุณภาพ ของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะรองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ (ตามหลักเกณฑ์เดิม) จำนวน ๑ ราย

(๔) รับทราบ สรุปผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖

(๕) รับทราบ การกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ระดับอาวุโส

(๖) รับทราบ การกำหนดกรอบแนวทางการพิจารณาการกำหนดรางวัลหรือผลงานเป็นที่ประจักษ์ระดับประเทศ

(๗) รับทราบ การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา

๒.๓ เรื่อง เพื่อพิจารณา

(๑) เห็นชอบ การโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย

(๒) เห็นชอบ การย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท และระดับเดียวกัน จำนวน ๑ ราย

(๓) เห็นชอบ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของตำแหน่งประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย และตำแหน่งประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๑ ราย

(๔) เห็นชอบ ให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ จำนวน ๑ ราย

(๕) เห็นชอบ การจ้างพนักงานจ้าง (กรณีสรรหาใหม่) จำนวน ๒๐ ราย

(๖) เห็นชอบ ให้เทศบาลเมืองบึงกาฬ ปรับปรุงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙)

(๗) เห็นชอบ คัดเลือกให้พัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ เป็นประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ ของเทศบาลตำบลศรีวิไล

(๘) เห็นชอบ ให้จัดทำประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ จำนวน ๑ เรื่อง ให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับประกาศ ก.ท. กำหนด

(๙) เห็นชอบ การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาล (กรณีขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ.) จำนวน ๑ ราย ทั้งนี้ คำสั่งบรรจุแต่งตั้งให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗

(๑๐) เห็นชอบ ให้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน ของเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ให้ ก.ท. เป็นหน่วยดำเนินการสรรหา ภายในสิ้นเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ เนื่องจาก ก.ท.จ.บึงกาฬ ไม่มีความพร้อมในการดำเนินการสรรหา ในเรื่องภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ และระยะเวลาดำเนินการที่กระชั้นชิด

มติที่ประชุม จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อตรวจรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว
ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ รับรองรายงานการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗
เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

ผู้ช่วยเลขานุการ ๓.๑ เรื่อง รายงานการพ้นจากราชการ
ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้รายงานการพ้นจากราชการของพนักงานจ้าง
จำนวน ๑ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓.๑

ข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

ข้อ ๕๔ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ...

(๓) พนักงานจ้างตาย

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ตรวจสอบแล้ว พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ราย ได้พ้นจากตำแหน่ง
เนื่องจากเสียชีวิต ตาม ข้อ ๕๔ (๓) ของประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ เรื่อง รายงานผลการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเปลี่ยนสายงาน
จากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ

ผู้ช่วยเลขานุการ ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้รายงานผลการดำเนินการสอบคัดเลือก
พนักงานเทศบาลเพื่อเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไป เป็นตำแหน่งประเภท
วิชาการ จำนวน ๕ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓.๒

ข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลของเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

ข้อ ๘๕ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่าต้องเป็นผู้สอบได้คะแนน
ในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย



ข้อ ๙๐ การดำเนินการสอบคัดเลือก ให้เทศบาลดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๒) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำเนาประกาศผลการสอบคัดเลือก และบัญชีรอกคะแนน จำนวน ๑ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่ประกาศผลสอบคัดเลือก

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้ว พนักงานเทศบาล จำนวน ๕ รายดังกล่าว ได้สอบคัดเลือก โดยมีผลคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ทั้งสามภาค จึงเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ ตามข้อ ๘๕ ของประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดทราบ

ที่ประชุม

รับทราบ

๓.๓ เรื่อง รายงานผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ ที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้รายงานผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน ๒ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓.๓

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๑๑ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับอาวุโส ให้เป็นไปตามข้อ ๖

๑๑.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๑๑.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๑.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๑.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) อาจให้ความเห็นชอบ แต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๑.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๒ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้
 ๑๒.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัดเป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ
 ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑๒.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑๒.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อ ๑๙ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๙.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ

๑๙.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๙.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๙.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๙.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้
 ๒๐.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒๐.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจาก ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผลการ ประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒๐.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับต้อยอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการตรวจสอบแล้ว พนักงานเทศบาล ๒ รายดังกล่าว มีผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งสามด้าน เป็นไปตาม ข้อ ๑๒ และข้อ ๒๐ ของประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่ง ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงเป็นผู้มีสิทธิ ที่จะเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมิน เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส หรือ ระดับชำนาญการพิเศษต่อไป

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดทราบ

รับทราบ

ที่ประชุม

๓.๔ เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยสำนักงาน ก.ท. ได้แจ้งสรุปผลการประชุม ก.ท. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ซึ่งที่ประชุมได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในเรื่องดังต่อไปนี้

๑. การพิจารณาเทียบตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) เป็นตำแหน่ง ที่เทียบกับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม เพื่อเป็นคุณสมบัติมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ในการยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

- เห็นชอบเฉพาะการเทียบตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) เป็นตำแหน่งที่เทียบได้กับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม เพื่อเป็นคุณสมบัติมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารการศึกษา ในการเสนอขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติสภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. การกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยา

- มีมติเห็นชอบดังนี้

(๑) จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีภารกิจเกี่ยวกับงานจิตวิทยา สามารถที่จะกำหนดให้มีตำแหน่งดังกล่าว โดยความเห็นชอบ ของ ก.ท.จ.

(๒) กำหนดให้ตำแหน่งนักจิตวิทยา เพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวเนื่องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มที่ ๖ กลุ่ม สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓. แผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน

- เห็นชอบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขันข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น



๔. การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา

- เห็นชอบมอบหมายให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่างตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาจัดทำร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ.ทดแทนผู้ทรงคุณวุฒิที่ขอลาออกจากตำแหน่ง

- เห็นชอบคัดเลือกนายสรณะ เทพเนาว์ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาจัดทำร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๖. การคัดเลือกกรรมการใน กสธ. แทนตำแหน่งที่ว่าง

- เห็นชอบให้คัดเลือก พ.จ.อ.ชนินทร์ ราชมณี ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. เป็นกรรมการใน กสธ.

๗. การหรือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๒ ราย ดังนี้

(๑) พันโท อาร์ พันธุ์ดี สะอะ

(๒) นางสาวนันทิ เทพพนม

๘. การโอนพนักงานเทศบาลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น

- เห็นชอบให้โอนจำนวน ๑ ราย

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓.๔

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดทราบ

รับทราบ

ที่ประชุม

ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๕ เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี

สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งว่า ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี เพื่อให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบและถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓.๕

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดทราบ

รับทราบ

ที่ประชุม



ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง เพื่อพิจารณา

๔.๑ เรื่อง ขอบความเห็นชอบในการโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ รายงานขอความเห็นชอบรับโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล
จำนวน ๒ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๑

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศ
ก.ท.จ. บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน
การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๒

ข้อ ๑๓๙ เทศบาลที่มีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่างในทุกกรณี ให้รายงานตำแหน่ง
ว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง เว้นแต่กรณีเกษียณอายุ
ราชการให้รายงานล่วงหน้าได้ก่อน ๖๐ วันนับถึงวันเกษียณอายุราชการ แล้วให้ดำเนินการ ดังนี้.....

(๒) กรณี ก.ท. ได้ดำเนินการสรรหาตาม (๑) แล้ว ปรากฏว่าไม่มีบัญชีผู้ผ่านการสรรหา
หรือมีบัญชีผู้ผ่านการสรรหาแต่มีการเรียกใช้บัญชีครบทั้งบัญชีแล้ว หรือ ก.ท. ยังไม่ได้ดำเนินการ
สรรหา แต่เทศบาลยังมีตำแหน่งว่างที่ได้รายงาน ก.ท. เพื่อให้ ก.ท. ดำเนินการสรรหา ให้เทศบาล
ดำเนินการสรรหาพนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารที่ดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ และมีฐานะตาม
มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง
โดยการย้าย การโอน การรับโอนพนักงานเทศบาลมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างได้
จนกว่า ก.ท. จะมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ทั้งนี้ สำนักงาน ก.ท.
จะแจ้งกำหนดวันสิ้นสุดการย้าย การโอน การรับโอนพนักงานเทศบาลให้เทศบาลทราบ
หากเทศบาลใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างต่อสำนักงาน ก.ท.จ.
เพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน ก.ท. กำหนดวันสิ้นสุดการย้าย
การโอน การรับโอนดังกล่าวแล้ว ก.ท.จ. จะมีมติภายหลังระยะเวลาที่กำหนดก็ได้ ทั้งนี้ หากมี
ตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง เนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอนหรือเทศบาลใดไม่ได้เสนอชื่อ
ผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. ภายใน
ระยะเวลาที่สำนักงาน ก.ท. กำหนดวันสิ้นสุดระยะเวลาการย้าย การโอน การรับโอน ให้ถือว่า
ดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้เทศบาลนั้นแจ้ง
ตำแหน่งว่างต่อ ก.ท. เพื่อให้มีการดำเนินการสรรหาตามข้อ ๕ ต่อไป ในการนี้ เทศบาล และ ก.ท.จ.
ต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลัง ให้ชัดเจนว่า
“อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของ ก.ท.” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรีและเลขานุการ ก.ท.จ.
ลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งงานตำแหน่ง
ที่ว่าง เพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของ ก.ท. เท่านั้น

ทั้งนี้ ระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละครั้งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงาน
เทศบาลกำหนด เมื่อดำเนินการแล้ว เทศบาลใดได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สายงานผู้บริหารที่ว่าง เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน
ระยะเวลาที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดและมีตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง
เนื่องจากการย้าย การโอน การรับโอน หรือเทศบาลใดไม่ได้เสนอชื่อผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สายงานผู้บริหารที่ว่างเพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายในระยะเวลาที่
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ให้ถือว่าดำเนินการสรรหาเกี่ยวกับการย้าย
การโอน การรับโอนนั้นเป็นอันสิ้นสุด และให้เทศบาลนั้นแจ้งตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลเพื่อรายงาน คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลดำเนินการสรรหาต่อไป

ในการนี้เทศบาลและคณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องจัดทำทะเบียนกำกับไว้เป็นหลักฐานและหมายเหตุในแผนอัตรากำลังให้ชัดเจนว่า “อยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล” พร้อมทั้งให้นายกเทศมนตรี และเลขาธิการคณะกรรมการพนักงานเทศบาลลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี กำกับไว้ในแผนอัตรากำลังที่อยู่ในความรับผิดชอบ และให้ส่งวนตำแหน่งที่ว่างเพื่อแต่งตั้งจากบัญชีการสรรหาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเท่านั้น

ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง เมื่อคณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานเทศบาลได้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหา วัน เวลา สถานที่สรรหาและระเบียบเกี่ยวกับการสรรหาแล้ว หากมีเหตุสุดวิสัย และ ก.ท. เห็นว่าไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ภายในหกสิบวันนับแต่วันครบกำหนดตามประกาศดังกล่าว ก.ท. อาจมีมติให้เทศบาลที่มีตำแหน่งว่างดำเนินการย้าย หรือการรับโอน พนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งประเภทระดับ สายงานและมีฐานะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่ ก.ท. กำหนด พร้อมทั้งให้ดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งว่างตามความในวรรคหนึ่งโดยพลัน

ข้อ ๑๕๒ การโอนและการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

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

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันในตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิมระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การโอนและรับโอนในตำแหน่ง ประเภท สายงาน และระดับเดิม โดยตำแหน่งต่ำกว่าเดิมหรือมาดำรงตำแหน่งในประเภท สายงานเดิม โดยระดับต่ำกว่าเดิมในเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอนหรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้องประสานกันโดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๕๓ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๕๒ (๒) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่องขอความเห็นชอบ การรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่างและประสงค์ขอโอนมาเป็น

ทล

พนักงานเทศบาลของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง ได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอน ให้เทศบาล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรี ออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาลอื่น หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่อออกคำสั่งให้โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

๒. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการให้โอนและรับโอนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและข้าราชการประเภทอื่น

๑. การเสนอเรื่องการให้โอนและรับโอนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และข้าราชการประเภทอื่นต่อคณะกรรมการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการต้นสังกัดเดิม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการที่ประสงค์รับโอนทั้งสองแห่ง ประสานกันและกำหนดวันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) ในคำสั่งให้มีผลวันเดียวกัน เพื่อเสนอ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๔ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๗ เรื่อง การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชี หรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว หรือคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว การโอน และรับโอนพนักงานเทศบาลดังกล่าว เป็นไปโดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หน่วยงานต้นทางยินดีให้โอนและหน่วยงานปลายทางยินดีรับโอน เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ. บึงกาฬ และหนังสือสั่งการข้างต้น

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้เทศบาลโอน และรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๒ ราย ตามที่เสนอขอได้

๔.๒ เรื่อง ขอความเห็นชอบในการรับโอนพนักงานเทศบาลที่บรรจุแต่งตั้งยังไม่ครบ ๒ ปี กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ รายงานขอความเห็นชอบในการรับโอนพนักงานเทศบาลกรณีบรรจุแต่งตั้งยังไม่ครบ ๒ ปี มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง จำนวน ๓ ราย

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๒

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๕๒ การโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ให้ดำเนินการได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

กท

(๑) การโอนและรับโอนผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) กำหนด

(๒) การโอนและรับโอนในตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันใน ตำแหน่งที่ว่าง

(๓) การโอนและรับโอนโดยการสับเปลี่ยนกันตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดิม ระหว่างเทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

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

(๕) การโอนและรับโอนผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าเดิม ตาม (๔) แล้วประสงค์ขอโอน หรือขอย้ายไปแต่งตั้งในตำแหน่งเดิม

การโอนและรับโอน ให้เทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้อง ประสานกัน โดยกำหนดวันที่รับโอนและให้โอนมีผลในวันเดียวกัน เพื่อเสนอคณะกรรมการ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.ข.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) หรือ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบ

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมา ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของ พนักงานเทศบาล

ข้อ ๑๕๙ การโอนและการรับโอนตามข้อ ๑๕๒ (๒) เมื่อเทศบาลได้เสนอเรื่อง ขอความเห็นชอบการรับโอนพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นมาดำรงตำแหน่งว่าง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) อาจมีมติเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาล จากเทศบาลอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง และประสงค์ขอโอนมาเป็น พนักงานเทศบาลของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีและนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนและรับโอนนั้นแล้ว และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งรับโอนให้ดำรงตำแหน่ง ประเภท สายงาน ระดับ และตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่ว่าง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม และให้แจ้งคำสั่งรับโอนให้เทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นทราบ เพื่้อออกคำสั่งให้ โอน โดยจะต้องมีผลในวันเดียวกัน

ข้อ ๑๕๐ การย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง อีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับ เดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผน อัตรากำลังสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันภายในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

กส

๒. ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๒๒ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของคณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น มีเงื่อนไขให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต้องดำรงตำแหน่งในเทศบาลที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อยสองปี จึงจะโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานราชการอื่นได้

ภายใต้บังคับวรรคหนึ่ง กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของเทศบาล ตลอดถึงการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว แต่ยังดำรงตำแหน่งในเทศบาลนั้นไม่ครบสองปี ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอาจพิจารณาให้โอนไปดำรงตำแหน่งสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นภายในกลุ่มภาค/เขตที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ด้วยการโอนและรับโอนได้เป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้ เหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๘ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง กำหนดเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งกรณีการโอนข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบว่า เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามข้อ ๒๒ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบแข่งขัน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒ จึงกำหนดเหตุผลความจำเป็นในการขอโอนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หากผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สามารถที่จะโอนได้ กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดถึงการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ ก.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑. เกิดการขัดแย้งหรือความคับข้องใจในการปฏิบัติงานกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการหรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน หรือผู้นำชุมชนในพื้นที่ จนเป็นเหตุไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานร่วมกันได้ ซึ่งอาจเป็นเหตุหรือทำให้การปฏิบัติราชการนั้นขาดประสิทธิภาพหรือเป็นการสื่อที่แสดงให้เห็นว่าจะมีแนวโน้มที่จะทวีความรุนแรงมากขึ้น

๒. ภาระทางด้านครอบครัวที่ต้องดูแลบิดาหรือมารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรง หรือทุพพลภาพ

๔. หนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๔๒ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๑ เรื่อง ชักข้อแนะแนวทางการให้โอนและรับโอนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและข้าราชการประเภทอื่น

๑. การเสนอเรื่องการให้โอนและรับโอนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและข้าราชการประเภทอื่นต่อคณะกรรมการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการต้นสังกัดเดิม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการที่ประสงค์รับโอนทั้งสองแห่ง ประสานกันและกำหนดวันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) ในคำสั่งให้มีผลวันเดียวกัน เพื่อเสนอ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว การรับโอนพนักงานเทศบาลดังกล่าวแล้ว เป็นไปโดยความสมัครใจของผู้ขอโอน ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหน่วยงานต้นทางยินดีให้โอน หน่วยงานปลายทางยินดียอมรับโอน เป็นไปตามเงื่อนไขเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ข้อ ๒ มีภาระทางด้านครอบครัวที่ต้องดูแลบิดามารดาหรืออุปการะบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วยร้ายแรงหรือทุพพลภาพ และเป็นการโอนอยู่ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต ๓ เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ และหนังสือสั่งการข้างต้น

ข้อเสนอ

มติที่ประชุม

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้เทศบาลรับโอนพนักงานเทศบาล จำนวน ๓ ราย
กรณีมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง ตามที่เสนอมาได้

๔.๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้รายงานขอความเห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาล
ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๕ ราย รายละเอียดปรากฏตาม
เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระการประชุม ที่ ๔.๓

ข้อกำหนด

๑. ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหาร
งานบุคคลของเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๒๙ พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานใด
ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับนั้น เว้นแต่กรณี
ดังต่อไปนี้

(๖) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมในระดับที่สูงขึ้น หรือจาก
ตำแหน่งประเภททั่วไป ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการหรืออำนวยการท้องถิ่น
หรือจากตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรือจาก
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น
ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต้นต่ำของขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว
ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่มีอัตราใกล้เคียงที่สูงกว่า

ข้อ ๑๔๔ กรณีการพนักงานเทศบาลที่ได้รับคุณสมบัติเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรง
ตำแหน่งในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายพนักงานเทศบาลผู้นั้นไปแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่ง ในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขัน
หรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือ
สอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

๒. บัญชีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลที่ได้รับแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเดิม สำหรับใช้เป็นคุณสมบัติในการเลื่อนระดับ
การแต่งตั้ง การคัดเลือก ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใหม่ ที่ ก.ท.กำหนด
แนบท้ายประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
พนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘

ทศ

ตำแหน่งเดิม (ระบบซี)		ตำแหน่งใหม่ (ระบบแบ่ง)		คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และ ระดับที่จะการแต่งตั้ง (โดยการสอบ คัดเลือก)
สายงาน	ตำแหน่ง/ ระดับ	ประเภท	ตำแหน่ง/ระดับ	
สายงาน เริ่มต้นจาก ระดับ ๑ หรือ สายงาน เริ่มต้นจาก ระดับ ๒	ทุกตำแหน่ง/ ๑-๔ หรือ ทุกตำแหน่ง/ ๕-๖ว หรือทุก ตำแหน่ง/๗ว	ทั่วไป	ระดับปฏิบัติงาน หรือ ชำนาญงาน หรือ อาวุโส	ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ ๑. มีคุณวุฒิการศึกษาตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ ๒. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานเริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือสาย งานเริ่มต้นจากระดับ ๒ และตำแหน่ง ประเภททั่วไป โดยต้องมีระยะเวลา รวมกันไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๓. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๑ นักวิชาการพัสดุ มีคุณวุฒิต่างต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชา
หรือทาง กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง พาณิชยศาสตร์ บริหารธุรกิจ บัญชี
หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชา
หรือทาง กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง พาณิชยศาสตร์ บริหารธุรกิจ บัญชี
หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชา
หรือทาง กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง พาณิชยศาสตร์ บริหารธุรกิจ บัญชี
หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะ
สำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓.๒ นักวิชาการศึกษา มีคุณวุฒิต่างต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชา
หรือทางศึกษา ศึกษาศาสตร์ หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง
ให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูหรือข้าราชการครูได้

๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชา
หรือทางศึกษา ศึกษาศาสตร์ หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง
ให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูหรือข้าราชการครูได้

๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชา
หรือทางศึกษา ศึกษาศาสตร์ หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง
ให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูหรือข้าราชการครูได้

๓.๓ นักจัดการงานทั่วไป มีคุณวุฒิต่างต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ทุกสาขาที่
ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง

๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกันในทางหรือสาขาวิชาการวางแผน การบริหาร การบริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือในทางหรือสาขาวิชาที่ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง

๓. ได้รับปริญญาเอกหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในทางหรือสาขาวิชาการวางแผน การบริหาร การบริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือในทางหรือสาขาวิชาที่ ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว พนักงานเทศบาลข้างต้น มีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่ ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานประเภทวิชาการมาก่อน ซึ่งเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งเป็นสายงานประเภทวิชาการจริง และเป็นตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลแล้ว เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ ข้างต้น

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้เทศบาลย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ผ่านการสอบคัดเลือกได้ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน ๕ ราย ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จ.บึงกาฬ มีมติ

๔.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้รายงานขอความเห็นชอบเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๓ ราย ประกอบด้วย

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน จำนวน ๖ ราย

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๗ ราย

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๓

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕ การเลื่อนพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามประกาศนี้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๖ ภายใต้งบข้อ ๕ การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้ขึ้นต้องมีคุณสมบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถ รวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ

ทส

การพิจารณาคุณสมบัติตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นคุณสมบัติ การศึกษาที่ตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้ พิจารณาจากคุณสมบัติการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นหลักในกรณี ผู้ได้รับคุณสมบัติเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตร ประวัติข้าราชการส่วนท้องถิ่นก่อน จึงจะนำคุณสมบัตินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

ข้อ ๗ การคัดเลือกพนักงานส่วนเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับที่สูงขึ้น ระดับชำนาญงาน ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๗.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

๗.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับดีอย่างน้อย ๖ ครั้ง

๗.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษ ทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๗.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) อาจให้ความ เห็นชอบแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อนแล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๗.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงาน ที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้อง ได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมินผลงานตามข้อ ๘ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือน ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ใน ความสามารถจำนวน ๑ คนเป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๙ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความ ในส่วนนี้ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อน วันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๕ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๕.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๑๕.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย ๖ ครั้ง หรือไม่น้อยกว่า ๔ ครั้ง สำหรับผู้ได้รับวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑๕.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

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

๑๕.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยการประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ที่แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการ ประชาชน หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานย้อนหลังไม่เกิน ๓ ปี จำนวน ๒ ผลงาน และต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการประเมิน ผลงานตามข้อ ๑๖ จำนวน ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

ทั้งนี้ การประเมินเพื่อให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสำหรับสายงานนิติการ กรณีผู้ได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทยให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกันกับสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยอนุโลมจนกว่าจะกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๑ คนเป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน

ข้อ ๑๗ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความในส่วนนี้ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) ทั้งนี้ วันที่มีผลในการเลื่อนระดับต้องไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการ

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๖ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

17/10/2561

๓. คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓.๑ นักทรัพยากรบุคคล มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางการปกครอง การบริหาร รัฐประศาสนศาสตร์ กฎหมาย บริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ รัฐศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้...

๓.๒ นิติกร มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางนิติศาสตร์ กฎหมาย หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้...

๓.๓ นักจัดการงานเทคนิค มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางรัฐศาสตร์ บริหารรัฐกิจ กฎหมาย รัฐประศาสนศาสตร์ หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓.๔ นักวิชาการสาธารณสุข มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง สาธารณสุขศาสตร์ สาธารณสุขชุมชน การพยาบาล สุขศึกษา วิทยาศาสตร์ การแพทย์ด้านสาธารณสุขศาสตร์และอนามัย วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ วิทยาศาสตร์เน้นวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์สาธารณสุข วิทยาศาสตร์อนามัยและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม เวชศาสตร์การกีฬา วิศวกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์เน้นทางหรือสาขาวิศวกรรมสุขภาพ วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม พยาบาล ชีววิทยา จุลชีววิทยา กัญญาวิทยา เทคนิคการแพทย์ เวชศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา แพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ จิตวิทยา หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. ได้รับปริญญาโทหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง สาธารณสุขศาสตร์ สาธารณสุขชุมชน การพยาบาล สุขศึกษา วิทยาศาสตร์การแพทย์ ด้านสาธารณสุขศาสตร์และอนามัย วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ วิทยาศาสตร์เน้นวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์สาธารณสุข วิทยาศาสตร์อนามัยและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม เวชศาสตร์การกีฬา วิศวกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์เน้นทางหรือสาขาวิศวกรรมสุขภาพ วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม พยาบาล ชีววิทยา จุลชีววิทยา กัญญาวิทยา เทคนิคการแพทย์ เวชศาสตร์การกีฬา วิทยาศาสตร์การกีฬา แพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ จิตวิทยา หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ...

๓.๕ นักวิชาการศึกษา มีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางศึกษา ศึกษาศาสตร์ หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรองให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานครูหรือข้าราชการครูได้ ...

๓.๖ นักวิชาการเงินและบัญชี มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง บัญชี พาณิชยศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ การจัดการการคลัง การเงิน การเงินและการธนาคาร หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ...

๓.๗ นักวิชาการสุขาภิบาล มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทาง สาธารณสุขศาสตร์ อนามัยสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย อาชีวอนามัยและความปลอดภัย สุขาภิบาล สุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์เน้นวิทยาศาสตร์สุขาภิบาล วิทยาศาสตร์สาธารณสุข วิทยาศาสตร์อนามัยและสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม วิศวกรรมศาสตร์เน้นทางวิศวกรรมสุขาภิบาล วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้...

๓.๘ เจ้าพนักงานธุรการ มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้...

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ ทุกสาขาวิชาที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. รับรอง ซึ่งศึกษาวิชาการคอมพิวเตอร์ ไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต หรือผ่านการฝึกอบรมทางด้านการใช้คอมพิวเตอร์จากหน่วยงานของรัฐสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชนที่ได้รับการรับรองจากทางราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่ใช้เวลาการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง

๓.๙ นายช่างโยธา มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้...

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชา หรือทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคการจัดการงานก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรม โยธา สำรวจ ก่อสร้าง สถาปัตยกรรม ช่างก่อสร้าง ช่างสำรวจ ช่างโยธา หรือสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้...

๓.๑๐ เจ้าพนักงานพัสดุ มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้...

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชา หรือทางบัญชี เลขานุการ เทคนิคการตลาด เศรษฐศาสตร์ การธนาคารและธุรกิจการเงิน เทคนิควิศวกรรมโยธา เทคนิคเขียนแบบ วิศวกรรม เครื่องกล พาณิชยการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป ช่างโยธา ก่อสร้าง ช่างเครื่องกล ช่างไฟฟ้า หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้ ...

๓.๑๑ เจ้าพนักงานประปา มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ...

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือคุณวุฒิต่างอื่นที่เทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ ในสาขาวิชาหรือทางเทคนิควิศวกรรมไฟฟ้า เทคนิควิศวกรรมโยธา ช่างก่อสร้าง ช่างกล ช่างกลโรงงาน ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า หรือสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๔. บัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒

แนบท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๙

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

ระดับ	ตำแหน่ง	อัตรา (บาท/เดือน)
ชำนาญการ	วิชาชีพเฉพาะนิติการ	๓,๕๐๐

๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๙ ยกเว้น ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะนิติการ ตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒ ให้มีผลใช้บังคับได้ต่อไปอีกไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๑๕ พนักงานเทศบาลตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะนิติการที่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๓ (๑) ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งอยู่ก่อนหรือวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามระดับและอัตราที่ได้รับไปจนกว่าจะพ้นจากตำแหน่งดังกล่าว

ในกรณีตามวรรคหนึ่งหากได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามระดับ และอัตราตามบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาลท้ายประกาศนี้ โดยอนุโลม

๖. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๗๑๖ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๒ ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ...

(๓) กรณีตำแหน่งนิติกรที่ยังไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง หากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ภายในระยะเวลาไม่เกินสองปีนับแต่วันที่ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๗) ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีผลใช้บังคับ ให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๓,๕๐๐ บาท/เดือน

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้ว เห็นว่าพนักงานเทศบาลข้างต้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะสามารถเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ โดยได้ผ่านการประเมินผลงานจากคณะกรรมการประเมินฯ แล้ว เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.ข้างต้นสำหรับพนักงานเทศบาลที่ยังไม่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด เห็นควรกำหนดเงื่อนไขให้พนักงานเทศบาลดังกล่าวต้องเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น รายละเอียดตามรูปเล่มผลงานแนบท้ายนี้

สำหรับตำแหน่งนิติกรชำนาญการ ที่ได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทยมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท ตามข้อ ๓ (๑) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบบัญชีอัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี ๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๙

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้เทศบาล เลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๗ ราย

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน จำนวน ๖ ราย

ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลรายใดที่ยังไม่ผ่านฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรตามที่ ก.ท. กำหนดในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรดังกล่าว และรายงาน ก.ท.จ.บึงกาฬทราบ และให้ผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรชำนาญการ ที่ได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิตไทย มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท

๔.๕ เรื่อง ขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ ได้รายงานขอความเห็นชอบให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ จำนวน ๘ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๕

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔

ข้อ ๕๕ ในสัญญาจ้างพนักงานจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาลตามประกาศ ก.ท.จ.โดยอนุโลม

๒. ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาลลาออกจากราชการเมื่อ

(๓) ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผลตามข้อ ๒๔

การออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นคำสั่ง เว้นแต่กรณีตาม (๑) และ (๒) การออกคำสั่งเกี่ยวกับการออกจากราชการตามวรรคสอง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อน เว้นแต่คำสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๔ พนักงานเทศบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการให้อยู่หนังสือขอลาออกต่อนายกเทศมนตรี ซึ่งมีสาระสำคัญ ตามแบบ ลก.๑ ท้ายประกาศนี้ เพื่อให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้ออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

การยื่นหนังสือขอลาออกจากราชการ ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันในกรณีผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และนายกเทศมนตรีเห็นว่ามิใช่เหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้ หนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากนายกเทศมนตรี หรือที่มีได้ระบุวันขอลาออก ให้ถือว่าวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นเป็นวันขอลาออก

ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ และต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันขอลาออกมีผล และให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง แต่จะอ้างการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนมาเป็นเหตุแห่งการยับยั้งมิได้

ข้อ ๒๕ เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกจากราชการของพนักงานเทศบาลผู้ใดแล้ว ถ้าเป็นหนังสือขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือที่มีได้ระบุวันขอลาออก ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาว่าควรอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกจากราชการ หรือจะสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก โดยให้ดำเนินการดังนี้

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

(๒) ในกรณีนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแจ้งคำสั่งดังกล่าวพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบด้วย ทั้งนี้ การยับยั้งการอนุญาตให้ลาออก ให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียวและจะขยายอีกไม่ได้

เมื่อนายกเทศมตรียับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตาม (๒) ก่อนครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งตามข้อ ๒๔ วรรคห้า หากผู้ขอลาออกจากราชการประสงค์จะถอนหนังสือขอลาออกย่อมมีสิทธิกระทำได้โดยทำหนังสือตามแบบ ลก.๒ ท้ายประกาศนี้ ยื่นต่อนายกเทศมนตรี การจำกัดสิทธิดังกล่าวจะกระทำมิได้

การขอลาออกจากราชการที่ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับหนังสือขอลาออกดังกล่าวแล้ว ให้มีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนวันขอลาออกว่าจะอนุญาตให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ตามที่ผู้ขอลาออกได้ยื่นไว้หรือไม่ แล้วแจ้งการสั่งดังกล่าวพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบก่อนวันที่การขอลาออกมีผล ทั้งนี้ เพื่อจะได้ทราบว่าวันขอลาออกในกรณีดังกล่าวคือวันที่ระบุไว้ในหนังสือขอลาออก หรือวันถัดจากวันครบกำหนดสามสิบวันนับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออกแล้วให้พิจารณาดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี ถ้านายกเทศมนตรีไม่ดำเนินการตามข้อ ๒๔ วรรคสี่ หรือวรรคห้า และข้อ ๒๕ วรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบหนังสือขอลาออกของพนักงานจ้างดังกล่าวแล้ว เห็นว่านายกเทศมนตรีต้นสังกัดได้พิจารณาให้ความเห็นควรอนุญาตให้ลาออกจากราชการได้ตามความประสงค์ และในการออกคำสั่งให้ลาออกจากราชการเป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี โดยต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ก่อน

ข้อเสนอ

มติที่ประชุม

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้พนักงานจ้างลาออกจากราชการ จำนวน
๘ ราย ตามที่เสนอขอได้

ผู้ช่วยเลขาธิการ

๔.๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง กรณีสรรหาใหม่
ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ รายงานขอความเห็นชอบในการจ้างพนักงานจ้าง
กรณีสรรหาใหม่ จำนวน ๙ ราย รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๖

ข้อกฎหมาย

ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่
๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑ พนักงานจ้างทั่วไปหมายความว่า พนักงานจ้างที่มีลักษณะเป็นการใช้แรงงาน
ทั่วไป ซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานและมีระยะเวลาการจ้าง
ในช่วงสั้นๆ ไม่เกิน ๑ ปี

ข้อ ๓ (๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานจ้างลักษณะงานใดจะมีชื่อตาม
ลักษณะงานนั้น กรณีที่มีลักษณะงานสนับสนุนหรือส่งเสริมการทำงานของพนักงานตำแหน่งใด
จะมีชื่อเป็นผู้ช่วยพนักงานเทศบาลในตำแหน่งงานนั้น

ฯลฯ

ข้อ ๖ การกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งของพนักงานจ้างตาม
ข้อ ๕ ให้เป็นดังนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ใช้ลักษณะงานคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของ
พนักงานเทศบาล หรือข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม เว้นแต่พนักงานจ้างที่เป็นงานที่ต้องใช้
ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมิได้ผ่านการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใดเป็นการเฉพาะ
ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี

ทักษะของบุคคลที่กำหนดในวรรคแรก จะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะ
ในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงาน
ที่ได้หรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

ฯลฯ

ข้อ ๘ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ในหมวด ๔

ข้อ ๙ การจ้างพนักงานจ้าง จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงาน
เทศบาลก่อน จึงทำสัญญาได้ โดยพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ
พิเศษให้ทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละสี่ปี สำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ให้ทำสัญญาจ้างไม่
เกินคราวละหนึ่งปีหรือตามโครงการที่มีกำหนดเวลาและสิ้นสุดไว้ โดยอาจมีการต่อสัญญาได้ ทั้งนี้
ตามความเหมาะสมและความจำเป็นแต่ละเทศบาล

ข้อ ๒๐ เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้น
แล้วให้รายงานผลการดำเนินการต่อนายกเทศมนตรี เพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการ
เลือกสรรและดำเนินการจัดจ้างโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ต่อไป

พรรคสาม ในกรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนอัตราว่าง และภายหลังมีอัตราว่าง ในงานลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งเทศบาลพิจารณาแล้วเห็นว่าสามารถใช้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก็อาจพิจารณาจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรที่ยังไม่หมดอายุก็ได้

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบเอกสารแล้ว ผู้ถูกเสนอชื่อเพื่อขอจ้างได้ผ่านการสรรหา และเลือกสรรตามประกาศของเทศบาลที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้มีความคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะจ้าง เป็นตำแหน่งว่างที่ได้กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังสามปี และมีกรอบภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้เทศบาลจ้างพนักงานจ้าง จำนวน ๙ ราย ตามที่เสนอขอได้

๔.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง อำเภอร่องเจริญ ได้รายงานขอความเห็นชอบในการขอปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในระดับที่สูงขึ้น ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ โดยได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเรียบร้อยแล้ว จึงขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๗

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๘ การปรับปรุงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑๘.๑ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีความสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล

๑๘.๒ กรณีเป็นตำแหน่งว่าง จะขอปรับปรุงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษได้ก็ต่อเมื่อเลขที่ตำแหน่งนั้นเดิมเป็นตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาก่อนแล้วและปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน รวมถึงความรับผิดชอบไม่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๑๘.๓ การขอปรับปรุงตำแหน่งให้ดำเนินการประเมิน วิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน และความยุ่งยากของงานรวมถึงความรับผิดชอบ โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธาน

17/11/2561

(๒) ผู้ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินในระดับไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวน ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ต้นสังกัดของผู้ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(๔) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) หน้าที่ความรับผิดชอบ

(๒) ความยุ่งยากของงาน

(๓) การกำกับตรวจสอบ

(๔) การตัดสินใจ

โดยเป็นไปตามแบบที่กำหนด หากคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นควรปรับปรุงตำแหน่งให้มีระดับสูงขึ้น ก็ให้เสนอผลการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณามีรายละเอียด ประกอบด้วย

๑) รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ

๒) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามกรอบแผนอัตรากำลังในปีปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

๓) ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่งและความเห็นของนายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ได้พิจารณาเห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งนั้น

ข้อพิจารณา

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้ตรวจสอบแล้วพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งที่ขอปรับปรุงเป็นผู้มีคุณสมบัติ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเทศบาลตำบลดอนหญ้านาง จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่งฯ ทำการประเมินคุณลักษณะของบุคคล และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ และความสามารถที่ต้องการในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้คะแนนผ่านเกณฑ์ร้อยละตามที่ ก.ท. กำหนด มีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขอปรับปรุงตำแหน่ง และนายกเทศมนตรีเห็นชอบ ให้มีการปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ



- ประธาน เชิญคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณา
- ผู้ช่วยเลขานุการ เนื่องจากในการประชุม ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ ที่มีการประชุมในช่วงเช้าของวันนี้ ในเรื่องการขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น ของตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ต้องพิจารณาด้วยความละเอียดรอบคอบ ภายใต้ระยะเวลาที่จำกัดในการประชุม คณะกรรมการฯ จึงไม่สามารถดูเอกสารหลักฐานได้ ครบถ้วน ที่ประชุมจึงมีมติให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมาช่วยเหลือในการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม ทำความเห็นก่อนเสนอ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ พิจารณา
- นายสุนทร สุดแก้ว เนื่องจากปัจจุบันมีเทศบาลหลายแห่งได้ขอปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่ง ก.ท.จ. ต้อง พิจารณาทั้งปริมาณงาน ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถที่ต้องใช้ในตำแหน่ง เปลี่ยนแปลงไปในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับปรุงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ประกอบกับ ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ว่ามีความเหมาะสมที่จะปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือไม่ ก.ท.จ.ต้องพิจารณาเอกสารหลักฐานจำนวนมาก หากมีคณะอนุกรรมการมาช่วย กลั่นกรอง ตรวจสอบ ก่อนเสนอ ก.ท.จ. พิจารณา ก็จะทำให้การพิจารณาเป็นไปด้วยความ ถูกต้องและรวดเร็ว เห็นด้วยกับการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการมาช่วยเหลือ
- ที่ประชุม ได้ร่วมกันพิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การพิจารณาการเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น ของตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นไปด้วยความ เรียบร้อย ละเอียดรอบคอบ มีข้อมูลประกอบการพิจารณาที่ชัดเจน จึงเห็นควรอาศัยอำนาจ ตามมาตรา ๑๑ ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น ของตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อช่วยเหลือ ก.ท.จ.บึงกาฬ ในการกลั่นกรอง ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมในการเสนอขอปรับปรุง ตำแหน่งให้สูงขึ้นของเทศบาล
- มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ ให้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการเสนอขอ ปรับปรุงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ของตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ของเทศบาล ประกอบด้วย
- | | | |
|---|------------------------|------------------|
| ๑. นายเดช ตะพานบุญ | ผู้ทรงคุณวุฒิ | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. นายราชัน วนาพรม | นายเทศมนตรีเมืองบึงกาฬ | อนุกรรมการ |
| ๓. นางสาวสุทมาส วงศ์พิพัฒน์ ปลัดเทศบาลตำบลโนนสว่าง | | อนุกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าส่วนราชการที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ | | อนุกรรมการ |
- ขอปรับปรุง จำนวน ๑ คน แยกตามกลุ่มงาน ดังนี้
- ๑) หัวหน้าสำนักงานจังหวัดบึงกาฬ (สำหรับตำแหน่งในกลุ่มที่ ๑ กลุ่มบริหาร อำนาจการ บริหาร งานสถิติและนิติการ และกลุ่มที่ ๓ กลุ่มประชาสัมพันธ์ การท่องเที่ยว และต่างประเทศ)
 - ๒) คลังจังหวัดบึงกาฬ (สำหรับตำแหน่ง ในกลุ่มที่ ๒ กลุ่มการคลัง การเศรษฐกิจ และการพาณิชย์)
 - ๓) เกษตรจังหวัดบึงกาฬ (สำหรับตำแหน่ง ในกลุ่มที่ ๔ กลุ่มเกษตรกรรม)
 - ๔) นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ (สำหรับตำแหน่ง ในกลุ่มที่ ๕ กลุ่มวิทยาศาสตร์ และ กลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
 - ๕) โยธาธิการและผังเมืองจังหวัดบึงกาฬ (สำหรับตำแหน่ง กลุ่มที่ ๗ กลุ่มวิศวกรรม สถาปัตยกรรม และช่างเทคนิคต่าง ๆ)



๖) ศึกษาธิการจังหวัดบึงกาฬ (สำหรับตำแหน่ง ในกลุ่มที่ ๘ กลุ่มการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม กีฬา)

๗) พัฒนาการจังหวัดบึงกาฬ (สำหรับตำแหน่ง ในกลุ่มที่ ๘ เฉพาะงานพัฒนาชุมชน)

๘) หัวหน้าสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดบึงกาฬ (สำหรับ ตำแหน่ง กลุ่มที่ ๘ เฉพาะงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานเทคนิค)

๕. ท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ

อนุกรรมการ

๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เลขาธิการ

๗. นางสาวสุริขญา แก้วคำใส เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน ผู้ช่วยเลขาธิการ

โดยให้คณะอนุกรรมการข้างต้น มีหน้าที่ในการกลั่นกรอง ตรวจสอบ การเสนอขอ ปรับปรุงตำแหน่งที่สูงขึ้นของตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ เกี่ยวกับ รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มี การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ประกอบการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคล เพื่อความเห็น ก่อนเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ พิจารณา

๔.๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบคัดเลือกประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ เพื่อเลื่อนระดับ และแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

ผู้ช่วยเลขาธิการ

ด้วยเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ปรับปรุงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ซึ่ง ก.ท.จ.บึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติ เห็นชอบให้ปรับปรุงตำแหน่งแล้ว โดยเทศบาลเมืองบึงกาฬ ได้ประกาศปรับปรุงตำแหน่งใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี และได้แต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลที่ครองตำแหน่ง รักษาการให้ตำแหน่ง ที่ขอปรับปรุงแล้ว จึงขอความเห็นชอบคัดเลือกประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อน ระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้าย ระเบียบวาระที่ ๔.๘

ข้อกฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๑๙ การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้นระดับชำนาญการพิเศษ ให้เป็นไปตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑๙.๑ ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอัตราเงินเดือนตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑๙.๒ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง

๑๙.๓ ในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๑๙.๔ ผ่านการอบรมหลักสูตรตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด ในการนี้ หากตำแหน่งใดที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ยังไม่ได้ กำหนดหลักสูตรการอบรม คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) อาจให้ความเห็นชอบแต่งตั้ง



ผู้ผ่านการคัดเลือกไปก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ทราบ แต่ผู้นั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น

๑๙.๕ ผ่านการคัดเลือกด้วยวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ และการประเมินผลงาน

ข้อ ๒๐ วิธีการประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการ โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน ดังนี้

๒๐.๑ ด้านความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ให้ประเมินด้วยการเขียนวิสัยทัศน์ ที่แสดงให้เห็นถึงข้อเสนอการนำความรู้ที่จำเป็นในระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน โดยให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ประกอบด้วย

(๑) ผู้แทนส่วนราชการระดับส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ของตำแหน่งที่ขอประเมิน ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) คัดเลือก เป็นประธาน

(๒) ปลัดเทศบาลและผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่ผู้นั้นสังกัด เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ทำหน้าที่ในการประเมินวิสัยทัศน์ตามแบบที่กำหนด โดยผู้ผ่านการประเมินต้องได้รับ คะแนนจากคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ๒ ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒๐.๒ ด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ให้ประเมินจาก ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในระดับสำนัก/กอง ตามแบบที่กำหนด โดยจะต้องมีผล การประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒๐.๓ ด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผล การปฏิบัติราชการประจำปีในระดับชำนาญการย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับอย่างน้อย ๖ ครั้ง

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินวิสัยทัศน์เพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตาม ข้อ ๒๐.๑ (๑) ของประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงเห็นควรพิจารณาคัดเลือก

(๑) ผู้แทนสำนักงานอัยการจังหวัดบึงกาฬ ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ข้าราชการพิเศษ เป็นผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอ ประเมินของตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้แทนสำนักงานอัยการจังหวัดบึงกาฬ ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ เป็น ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานของตำแหน่งที่ขอรับการประเมินของตำแหน่ง ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

เพื่อเป็นประธานคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ตำแหน่งดังกล่าว

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ คัดเลือกประธานคณะกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ดังนี้

(๑) ผู้แทนสำนักงานอัยการจังหวัดบึงกาฬ ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ข้าราชการพิเศษ สำหรับตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

(๒) ผู้แทนสำนักงานอัยการจังหวัดบึงกาฬ ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ สำหรับตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ของเทศบาลเมืองบึงกาฬ

มติที่ประชุม

ทศป

๔.๙ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของเทศบาล (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๗

ผู้ช่วยเลขานุการ

ด้วยเทศบาลในเขตจังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๙ แห่ง รายงานขอความเห็นชอบปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๖๙) รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๗ ซึ่งคณะกรรมการการกลั่นกรองการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของเทศบาลได้ประชุมกลั่นกรอง เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ เรียบร้อยแล้ว

ข้อกฎหมาย

๓.๑ ประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ข้อ ๑๗ ให้คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลังโดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ....

(๖) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม

ก. เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข. การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค. ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานเพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสม และความถูกต้องของกรอบอัตราตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ. ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช. การกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็น

Handwritten signature

ข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑ - ๕ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

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

ข้อ ๒๐ ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสมทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้

ในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ. หรือเทศบาลที่ ก.ท.จ. มอบหมาย มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยให้เทศบาลดำเนินการให้เป็นไปตามมติหรือคำสั่งนั้น

กรณีตำแหน่งใดใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้ ก.ท.จ. มีอำนาจยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งหรือตัดโอนพนักงานเทศบาล หรือตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานเทศบาลที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกัน หรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใดไปกำหนดในเทศบาลอื่น ได้ตามความจำเป็น เมื่อยุบเลิกตำแหน่งหรือตัดโอนตำแหน่งแล้ว ให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อรายงาน ก.ท. ทราบต่อไป

การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท. ก่อน

ข้อ ๒๒ การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๐ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๑) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล

๒) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคนครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

(ก) ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง แต่อยู่ในงานเดิม ส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓ (๐๕-๑-๐๐๒) เป็นเจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔ เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ข) ปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ๑-๓ (๐๓-๔-๐๐๓) เป็นเจ้าหน้าที่การเงินบัญชี ๔ เลขที่ตำแหน่ง งานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ค) ปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ ๖ (๐๕-๖๐๐๐๒) เป็นพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ง) ตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งในสายงานและระดับเดิม จากงานหนึ่งไปไว้ที่งานหนึ่ง เช่น ตัดโอนตำแหน่ง ช่างโยธา ๑-๓ (๐๔-๒-๐๐๒) งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (๐๓-๒-๐๒) เป็นต้น

(จ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิมในงานเดียวกัน เช่น เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร ๓-๕ จาก ๐๑-๕-๐๐๒ เป็น ๐๑-๕-๐๐๑ เป็นต้น

(ฉ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่ง ไปไว้ที่งานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง ทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เปลี่ยนตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล ๓-๕ (๐๕-๒-๐๐๒) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมไปเป็นนักวิชาการคลัง ๓-๕ (๐๓-๒-๐๐๓) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

๓) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอนั้นให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

๔) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

๕) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานเป็นสำคัญ

๖) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาทางล้มมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

๗) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

๘) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ. และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ ๑-๖ อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

๙) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ หรือ ระดับ ๒ ในกรณีที่ตำแหน่งนั้นมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒ ก็ให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งนั้นได้

๒. หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๖๕ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

แนวทางปฏิบัติแนบท้ายประกาศฯ

๑. ให้เทศบาลประกาศกำหนดกองสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานของเทศบาลตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของ**พนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ประกอบด้วยสำนัก ปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนัก/ กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนัก/กองการศึกษา สำนัก/กองสวัสดิการสังคม สำนัก/ กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน และให้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ภายในกรอบที่กำหนดตามประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ เทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วยสำนัก ปลัดเทศบาล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการ อื่นหากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

ทั้งนี้ หากมีการกำหนดงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งตามข้อ ๓ โดยหากกำหนดงานเพิ่มเติมต้องพิจารณาขอบหมายงานให้มีผู้รับผิดชอบด้วย แต่หากไม่มีผู้ ที่ไม่มีความรู้ความสามารถในลักษณะงานนั้นโดยตรง หรือไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลให้เทศบาลพิจารณากำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลหรือ พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีวุฒิการศึกษา เพื่อบอบหมายงานให้ปฏิบัติภารกิจตาม ลักษณะงานของตำแหน่งนั้นโดยตรง

.....

๒. เทศบาลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับ ชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ของ เทศบาล แนบท้ายตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ให้เทศบาลเสนอเรื่องเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ให้สอดคล้องกับ บัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลดังกล่าวโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.....

๓. การกำหนดส่วนราชการในเทศบาลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็น สำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง ระดับใดระดับหนึ่ง โดยให้เป็นไปประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในเทศบาล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่ เรียกชื่ออย่างอื่นของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ โดยการกำหนด สำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำนัก ส่วนราชการที่สำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในสายงานผู้ปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา กรณี จะกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน ในเทศบาลประเภทสามัญ ให้สามารถกำหนดฝ่ายหรือกลุ่มงาน ได้ตามความเหมาะสม สำหรับการกำหนดฝ่าย ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารงาน... ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่ง ประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจ ของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงานให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

Handwritten signature/initials

๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
คู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

๔.๑.๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากพิจารณาแล้วมีลักษณะงาน ภารกิจและความประสงค์ จะกำหนดจำนวนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้เสนอกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งนี้ได้ แต่หากมีการกำหนดตำแหน่งเกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดของส่วนราชการ ให้จัดทำข้อมูลและเอกสารนำเสนอตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งด้วย....

๔.๔)การที่จะกำหนดพนักงานจ้างเพิ่มเติมใหม่จะต้องมีจำนวนและอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครบตามแนวทางปฏิบัติตามตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ ก่อน.....

ข้อพิจารณา

คณะอนุกรรมการกลั่นกรองการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้พิจารณากลั่นกรอง การขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๗ จำนวน ๙ แห่ง แล้วเห็นว่า เทศบาลส่วนใหญ่ มีเหตุผลความจำเป็นและปริมาณงานที่เหมาะสมในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) เป็นตำแหน่งที่มีอยู่ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด เป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และมีภาระค่าใช้จ่ายในด้านบุคลากร ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๙

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ. บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ

มติที่ประชุม

ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้เทศบาล จำนวน ๙ แห่ง ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๗ ตามความเห็นคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งฯ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๗



ผู้ช่วยเลขานุการ

๔.๑๐ เรื่อง ขอความเห็นชอบจัดทำประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้มีประกาศ ดังนี้

(๑) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

(๒) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๑๐

สำนักงาน ก.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดจึงขอให้ ก.ท.จ. ทุกจังหวัด ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท.กำหนด

(๑) กรณี ก.ท.จ. ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.ท.กำหนด ถือว่า ก.ท. ได้ให้ความเห็นชอบแล้วมีผลประกาศใช้บังคับได้

(๒) กรณี ก.ท.จ. ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.ท.กำหนด ให้เสนอ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนจึงประกาศใช้บังคับได้

๒. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.ท.จ. ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันได้รับหนังสือนี้

ข้อกฎหมาย

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ในเรื่องดังต่อไปนี้

(๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

มาตรา ๑๔ การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา ๒๓ เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น

วรรคหก ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

ทศ

ข้อพิจารณา

เห็นควรจัดทำประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ ซึ่งมีเนื้อหาสอดคล้องกับประกาศ ก.ท.ข้างต้น
รายละเอียดปรากฏตามร่างประกาศฯ แนวนับระเบียบวาระที่ ๔.๑๐

ข้อเสนอ

จึงเสนอ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ
มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติเป็นเอกฉันท์ เห็นชอบให้จัดทำประกาศ ก.ท.จ.บึงกาฬ จำนวน ๒ เรื่อง
ให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับประกาศ ก.ท. ข้างต้น

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง อื่น ๆ (ถ้ามี)

ผู้ช่วยเลขานุการ ฝ่ายเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ ขอแจ้งเรื่องการโอนเงินค่าเบี้ยประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ โดยสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดบึงกาฬ ได้โอนเงินให้กับ
ก.ท.จ.บึงกาฬ แล้วเมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ที่ประชุม รับทราบ

เลิกประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวสุริษา แก้วคำใส)

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางกัลยา นาชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓.๑ เรื่อง รายงานการพิจารณาการ
ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	เหตุที่พ้นจากราชการ	ตั้งแต่วันที่
พนักงานจ้าง จำนวน ๑ ราย				
๑	นายสมศรี งามดี	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) พนักงานประจำรถขยะ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทต.ช่าง อ.เซกา	สิ้นสุดสัญญาจ้าง ตามข้อ ๕๔ (๓) เสียชีวิตเนื่องจากเส้นเลือดหัวใจตีบรุนแรง เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗	๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

อ้างอิง : นส.ทต.ช่าง ที่ ปก ๗๑๒๐๑/๐๐๓๒ สว. ๒๘ ก.พ. ๖๗

(นางกัลยา นาคัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓.๒ เรื่อง รายงานผลการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งประเภททั่วไปเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๕ ราย

		ผลการสอบคัดเลือก								
ที่	เทศบาล/อำเภอ	จำนวนผู้สมัคร	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ภาค ก (๑๐๐ คะแนน)	ภาค ข (๑๐๐ คะแนน)	ภาค ค (๑๐๐ คะแนน)	คะแนนรวม ๓ ภาค (๓๐๐ คะแนน)	ผ่านเกณฑ์การประเมิน (ร้อยละ)
ตำแหน่งนักวิชาการปฏิบัติการ										
๑	ทต.โคสือ อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	๑	นายรุ่ง จำปามี	เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	ทต.โคสือ อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	๖๒.๐๐	๘๐.๐๐	๙๓.๘๓	๒๓๕.๘๓	๗๘.๖๑
อ้างอิง : นส. ทต.โคสือ ที่ บก ๕๔๘๐๑/๒๒ ลว. ๒๕ มี.ค. ๖๗										
ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ										
๒	ทม.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	๑	นายรัตนเสน พานน้อย	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	ทม.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	๖๘.๐๐	๗๒.๐๐	๘๙.๐๐	๒๒๙.๐๐	๗๖.๓๓
อ้างอิง : นส.ทม.บึงกาฬ ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑/๓๘๘ ลว. ๒๕ มี.ค. ๖๗										
ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ										
๓	ทต.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	๑	นางสาวจิตรดา แสงนาค	เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	ทต.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	๖๑.๐๐	๗๕.๐๐	๘๖.๕๐	๒๒๒.๕๐	๗๔.๑๖
อ้างอิง : นส.ทต.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๒๑๑ ลว. ๒๕ มี.ค. ๖๗										

(ลายเซ็น)

ผลการสอบคัดเลือก										
ที่	เทศบาล/อำเภอ	จำนวนผู้สมัคร	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	ภาค ก (๑๐๐ คะแนน)	ภาค ข (๑๐๐ คะแนน)	ภาค ค (๑๐๐ คะแนน)	คะแนนรวม ๓ ภาค (๓๐๐ คะแนน)	ผ่านเกณฑ์การประเมิน (ร้อยละ)
ตำแหน่งนักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ										
๔	ทต.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	๑	นางจิตร์ธิดา คำวงษา	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	ทต.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	๖๓.๐๐	๖๓.๐๐	๘๘.๘๓	๒๑๔.๘๓	๗๑.๖๑
อ้างอิง : นส.ทต.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๒๑๑ ลว. ๒๕ มี.ค. ๖๗										
ตำแหน่งนักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ										
๕	ทต.ท่าสะอาด อ.เซกา จ.บึงกาฬ	๑	นางวิจิตา ทองจันทร์	เจ้าพนักงานทะเบียน ปฏิบัติงาน	ทต.ท่าสะอาด อ.เซกา จ.บึงกาฬ	๖๒.๐๐	๖๘.๐๐	๘๘.๑๑	๒๑๘.๑๑	๗๓.๐๓
อ้างอิง : นส.ทต.ท่าสะอาด ที่ บก ๕๓๕๐๑/๑๕๕ ลว. ๒๒ มี.ค. ๖๗										

(นางกัลยา นาชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๓.๓ เรื่อง รายงานผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๒ ราย

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	ความรู้ประจำสายงานผลการประเมิน ๒ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐				ทักษะที่จำเป็น ผลการประเมิน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		สมรรถนะที่จำเป็น ผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๖ ครั้ง
		กรรมการ คนที่ ๑	กรรมการ คนที่ ๒	กรรมการ คนที่ ๓	ผลการ ประเมิน	คะแนน ที่ได้	ผลการ ประเมิน	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ								
๑	จำอากาศไทรวิทย์ สร้อยประดิษฐ์ ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ เลขที่ ๒๖-๒-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ สังกัด กองสวัสดิการสังคม ทต.บึงโขงหลง อ.บึงโขงหลง	๙๒.๑๖	๑๐๐.๐๐	๙๗.๗๒	ผ่าน	๙๕.๒๓	ผ่าน	รอบประเมิน ๒/๖๖ = ดีเด่น รอบประเมิน ๑/๖๖ = ดีเด่น รอบประเมิน ๒/๖๕ = ดีเด่น รอบประเมิน ๑/๖๕ = ดีมาก รอบประเมิน ๒/๖๔ = ดีเด่น รอบประเมิน ๑/๖๔ = ดีเด่น

อ้างอิง : นส.ทต.บึงโขงหลง ที่ ปก ๕๓๖๐๑/๐๗๑ ลว. ๑๔ ก.พ. ๖๗

(ผ่าน) 

อ้างอิง : นส.ทต.บึงโขงหลง ที่ บก ๕๓๖๐๑/๐๗๑ ลว. ๑๔ ก.พ. ๖๗

(ผ่าน) 

ที่	ชื่อ-สกุล/ตำแหน่ง/สังกัด	ความรู้ประจำสายงานผลการประเมิน ๒ใน ๓ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐				ทักษะที่จำเป็น ผลการประเมิน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐		สมรรถนะที่จำเป็น ผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับดี ๖ ครั้ง
		กรรมการ คนที่ ๑	กรรมการ คนที่ ๒	กรรมการ คนที่ ๓	ผลการ ประเมิน	คะแนน ที่ได้	ผลการ ประเมิน	
		ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส						
๒	จำเริญวิชัย ทวีแสง ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน รักษาการในตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยอาวุโส เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด ทต.ศรีวิไล อ.ศรีวิไล	๘๘.๐๐	๘๘.๐๐	๘๗.๐๐	ผ่าน	๑๐๐.๐๐	ผ่าน	รอบประเมิน ๒/๖๖ = ดีมาก รอบประเมิน ๑/๖๖ = ดีมาก รอบประเมิน ๒/๖๕ = ดีมาก รอบประเมิน ๑/๖๕ = ดีมาก รอบประเมิน ๒/๖๔ = ดีเด่น รอบประเมิน ๑/๖๔ = ดีเด่น (ผ่าน)

อ้างอิง : นส.ทต.ศรีวิไล ที่ ปก ๕๓๓๐๑/๔๗ ลว. ๒๑ ก.พ. ๖๗

อ้างอิง : นส.ทต.ศรีวิไล ที่ บก ๕๓๓๐๑/๔๗ ลว. ๒๑ ก.พ. ๖๗



(นางกัลยา นaisyapong)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ปึงกาฬ



ที่ นท ๐๘๐๘๒/ว ๒๖

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตสุเทพ กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง สรุปผลการประชุม ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปผลการประชุมฯ

จำนวน ๓ ชุด

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น อาคารสำนักงานกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ชั้น ๒ (ห้องประชุมใหญ่) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้มีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสรุปผลการประชุมที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ จะมีหนังสือแจ้งมติให้แก่อนายงานที่เกี่ยวข้องทราบอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐-๒๒๔๑-๕๐๐๐ ต่อ ๕๒๑๖ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๕๐๕๕

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

ผู้ประสานงาน นางสาวสุธาสินี ทาทรัพย์ ๐๘๑-๘๔๘๗๖๓๘

สรุปผลการประชุม ก.ท.

ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๔.๐๐ น.

.....

๑. การพิจารณาเทียบตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) เป็นตำแหน่งที่เทียบกับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม เพื่อเป็นคุณสมบัติมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ในการยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

- เห็นชอบเฉพาะการเทียบตำแหน่งนักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย) เป็นตำแหน่งที่เทียบได้กับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่ม เพื่อเป็นคุณสมบัติมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ในการเสนอขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๖

๒. การกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยา

- มีมติเห็นชอบดังนี้

๑. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักจิตวิทยา เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการปฏิบัติงานจิตวิทยา สามารถที่จะกำหนดให้มีตำแหน่งดังกล่าว โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

๒. กำหนดให้ตำแหน่งนักจิตวิทยา เพิ่มเติมในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มที่ ๖ กลุ่มสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓. แผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขัน

- เห็นชอบแผนและขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการสอบแข่งขันข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔. การดำเนินการสรรหาตำแหน่งสายงานผู้บริหารกรณีไม่มีบัญชีหรือบัญชีผู้ผ่านการสรรหาหมดแล้ว หรือคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา

- เห็นชอบมอบหมายให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นหน่วยดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารที่ว่างตามประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร พ.ศ. ๒๕๖๐ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ทดแทนผู้ทรงคุณวุฒิที่ขอลาออกจากตำแหน่ง

- เห็นชอบคัดเลือกนายสรณะ เทพเนาว์ ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจัดทำร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๖. การคัดเลือกกรรมการใน กสธ. แทนตำแหน่งที่ว่าง

- เห็นชอบให้คัดเลือก พ.จ.อ.ชินทร์ ราชมณี ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท. เป็นกรรมการใน กสธ.

๗. ทารือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๒ ราย ดังนี้

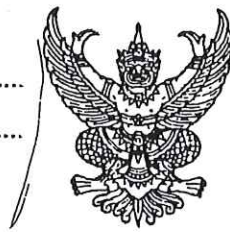
๑. พันโท อาร์ พันธุ์ดี สะอะ

๒. นางสาวนันทวี เทพพนม

๘. การโอนพนักงานเทศบาลกรณีมีเหตุผลความจำเป็น ,
- เห็นชอบให้โอนจำนวน ๑ ราย ✓✓

.....

สำนักงานเลขาธิการ
ก.จังหวัดบึงกาฬ
เลขที่รับ.....
วันที่..... 21 มี.ค. 2567



44

สนง.ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	จ.บึงกาฬ
เลขที่รับ.....	21 มี.ค. 2567
วันที่.....	แนบท้ายวาระที่ ๓.๕
เวลา.....	

ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๐๒๕๕

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี

เรียน ประธาน ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๓๗๒๕ ลงวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. แจ้งให้ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี ตามประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัล ประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖ ความละเอียดตามหนังสือที่อ้างถึง นั้น

สำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอความร่วมมือ ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา แจ้งชักซ้อมแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้กับเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบและถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๒๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน นายวุฒิวิชัย ราชณี โทร. ๐๙-๘๘๘๐-๒๓๔๕

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่/.....

ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ตามหนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๐๒๕๕ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗)

เพื่อให้การดำเนินการ และการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีของเทศบาล และองค์การบริหาร ส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติการดำเนินการและการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปีไว้ ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ ตามมติ ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๙ และหนังสือสั่งการอื่นใดที่กำหนดไว้ก่อนแนวทางปฏิบัติฉบับนี้

๒ ให้เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติการดำเนินการ และการเบิกจ่ายเงินรางวัลประจำปี ดังต่อไปนี้

๒.๑ ประเด็นคุณสมบัติเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๑	กรณีงบประมาณรายจ่ายประจำปีของปีที่ยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ออกใช้ไม่ทัน ปีงบประมาณใหม่ ส่งผลให้ไม่ทราบวงเงิน ของงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนที่ชัดเจน เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีคุณสมบัติ ยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี ตามที่กำหนด ให้ยื่นภายในเดือนกันยายนหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๑ กำหนดให้เทศบาลหรือองค์การ บริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับ เงินรางวัลประจำปี ต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ดังนี้ (๑) มีค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรไม่สูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปีที่ยื่นเสนอขอรับการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (๒) มีผลคะแนน LPA ของปีที่ผ่านมาในแต่ละด้าน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ และ (๓) มีงบประมาณรายจ่าย เพื่อการลงทุนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี

/หากข้อเท็จจริง...

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลงบประมาณรายจ่ายประจำปีออกใช้ไม่ทันปีงบประมาณใหม่ ส่งผลให้ไม่ทราบวงเงินงบประมาณรายจ่ายเพื่อการลงทุนที่ชัดเจน ทำให้ไม่มีคุณสมบัติตามข้อ ๕ ๑.๑ (๓) ดังนั้น จึงไม่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี
๒	คุณสมบัติของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีตามข้อ ๕ ๑.๑ (๒) กำหนดให้มีผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ของปีที่ผ่านมาในแต่ละด้านไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ หมายความว่า อย่างไร	ผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ของปีที่ผ่านมา หมายความว่า ผลคะแนนของการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ของปีที่ผ่านมา เช่น เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ผลคะแนนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA) ที่ได้รับการตรวจของปี ๒๕๖๖ มาเป็นเกณฑ์ในการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓	กรณีเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเกินกว่าเดือนกันยายน โดยไม่มีเหตุอันไม่คาดหมาย จะถือว่ามีความผิดยื่นเสนอขอและได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๕ ๑.๑ (๓) (๑) กำหนดให้เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีคุณสมบัติครบถ้วนให้ยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการภายในเดือนกันยายนของทุกปี ดังนั้น หากพ้นระยะเวลากำหนด ให้ถือว่าเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ประสงค์จะเสนอขอรับเงินรางวัลประจำปีในปีนั้น เว้นแต่ กรณีที่มีเหตุอันไม่อาจคาดหมายจนไม่สามารถยื่นเสนอขอรับการประเมินได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ให้ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาในการยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๔	กรณีเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดไม่ได้ยื่นเสนอโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และโครงการดีเด่นตามที่ตัวชี้วัดกำหนด ถือว่ามีคุณสมบัติยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๓ (๓) กำหนดให้เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และประสงค์จะยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี ต้องดำเนินการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด โดยจัดทำและเสนอโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จำนวน ๑ โครงการ และโครงการดีเด่น จำนวน ๑ โครงการ ให้กับ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ กำหนดให้ตัวชี้วัดทั้งสองมีลักษณะเป็นตัวชี้วัดภาคบังคับที่ต้องดำเนินการ ดังนั้น หากเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลใดไม่ได้ยื่นเสนอโครงการ/กิจกรรมดังกล่าว ให้ถือว่าไม่ประสงค์จะยื่นเสนอขอรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี

๒.๒ ประเด็นคุณสมบัติผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๑	ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องอยู่ปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกัน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยต้องปฏิบัติงานจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน หรือไม่	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๒) กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับ

/เงินรางวัล...

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		เงินรางวัลประจำปีต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน ดังนั้นเมื่อปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน จึงถือเป็นผู้มีสิทธิ ตามข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๒) โดยไม่ต้องคำนึงถึงการปฏิบัติงานจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน แต่อย่างใด
๒	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานจริงครบ ๘ เดือน และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๐.๕ ขั้น ต่อมาโอนไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๑ ขั้น รวมทั้งปี ๑.๕ ขั้น ถือเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ตามข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๑) หรือไม่ เนื่องจากปัจจุบันมีสถานะเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว และถ้ามีสิทธิจะรับเงินจากแห่งใด	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อข้อเท็จจริงปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวมีระยะเวลาปฏิบัติงานจริงครบ ๘ เดือน และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ถือว่ามีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ณ เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๓	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานจริง ๑๐ เดือน ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๐.๕ ขั้น และครั้งที่ ๒ จำนวน ๐.๕ รวมทั้งปี ๑ ขั้น ต่อมาเสียชีวิต มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง และใช้อัตราเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นฐานในการคำนวณการจ่ายเงิน
๔	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๑ ขั้น ต่อมาลาออกจากราชการ มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้อง มีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณี เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้ใช้อัตราเงินเดือนเดิม ก่อนลาออกและจ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลา ที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๕	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๐.๕ ขั้น ต่อมาโอนไปเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น และได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๑ ขั้น สามารถนำผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งสองแห่ง มาคำนวณเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งปีได้หรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๓) กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปี กรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงาน ส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น กรณีการโอนจากพนักงาน เทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ไปเป็นพนักงาน ส่วนท้องถิ่นอื่นให้นำผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน มานับรวมได้ โดยจะต้องสังกัดเทศบาลหรือองค์การ บริหารส่วนตำบลแห่งใดแห่งหนึ่งที่จะขอรับ เงินรางวัลประจำปีไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วน ของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๖	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติงานจริงครบ ๘ เดือน และได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน ครั้งที่ ๑ จำนวน ๐.๕ ขั้น ต่อมาโอนไปเป็น ข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือข้าราชการ ตามกฎหมายอื่น และได้รับการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ ๒ จำนวน ๒.๕% มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น กรณีการโอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือข้าราชการตามกฎหมายอื่นให้นำผลการเลื่อนเงินเดือนมานับรวมได้ โดยเทียบการเลื่อนเงินเดือนจากระบบร้อยละเป็นระบบขั้นได้แก่ ร้อยละ ๒ เท่ากับ ๐.๕ ขั้น หรือร้อยละ ๔ เท่ากับ ๑.๐ ขั้น หรือร้อยละ ๖ เท่ากับ ๑.๕ ขั้น หากมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๗.	กรณีพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล

/ต้องได้รับ...

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น หากข้อเท็จจริงปรากฏว่า พนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำ ที่เกษียณอายุ และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน วันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ รวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง โดยใช้อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างก่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างมาเป็นฐานในการคำนวณจ่ายเงินรางวัลประจำปี
๘.	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล การเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากถูกลงโทษวินัยตัดเงินเดือน และครั้งที่ ๒ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น รวมทั้งปี ๑ ขั้น มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง ในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้อง มีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณี เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี
๙	กรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ได้รับคำสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการ หรือถูกขอยืมตัว ไปช่วยปฏิบัติราชการ หรือถูกส่งไปประจำ ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น จังหวัด อำเภอ หรือหน่วยราชการอื่น มีคุณสมบัติได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๒) กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงิน รางวัลประจำปีต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง ในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้อง มีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน ดังนั้น หากพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลไม่ได้ ปฏิบัติงานจริงที่ต้นสังกัด ส่งผลให้มีระยะเวลา ปฏิบัติงานจริงน้อยกว่า ๘ เดือน ทำให้ไม่มี คุณสมบัติตามข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๒) จึงไม่มีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปี
๑๐	กรณีพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง กรณีพิเศษ เช่น ขึ้นยาเสพติด ชั้น ศอ.บต. (ก.บ.จ.ต.) ฯลฯ สามารถนำมาคำนวณ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ได้หรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๓) กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปีต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างรวมกันทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น ดังนั้น การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษสามารถ นำมานับรวมได้
๑๑	กรณีพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานจริง ๘ เดือน และมี การประเมินผลการปฏิบัติงานเพียง ๑ ครั้ง ต่อมา ลาออกจากราชการ จะมีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงาน เทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริง

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		ในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานจ้างต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป รวมถึงกรณีพนักงานจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปี หรือ ๗๐ ปี ที่ต้องพ้นสภาพ ประกอบกับ ประกาศ ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๔ (๓) กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไปให้กระทำในกรณีต่อสัญญาจ้าง ข้อ ๓๙ (๓) กำหนดให้เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินพนักงานจ้าง และข้อ ๔๐ กำหนดให้พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. ถึง ๓๑ มี.ค. ของปีถัดไป) และครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. ถึง ๓๐ ก.ย.) และข้อ ๔๕ กำหนดให้ระยะเวลาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นไปตามที่เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ดังนั้น กรณีพนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างตามภารกิจ หากลาออกจากราชการก่อนสิ้นรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบ ๒ ครั้ง จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี หรือกรณีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ครบตามจำนวนที่เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ให้ถือว่าไม่มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี
๑๒	กรณีลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานจริงในปีที่เสนอขอรับการประเมินไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ต่อมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเดิม โดยมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งปี ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับดี แต่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติราชการน้อยกว่า ๔ เดือน มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงาน

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		เทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือ พนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงใน เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกัน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลา การปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) กรณีเป็นพนักงาน เทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำ ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง รวมทั้งปี ไม่น้อยกว่าหนึ่งขั้น หรือกรณีเป็นพนักงานจ้าง ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป ดังนั้น กรณีเป็น ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง ต่อมาได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล หรือพนักงานส่วนตำบลในสังกัดเดิมโดยมี ระยะเวลาต่อเนื่องกัน หากมีตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน (ลักษณะงานเกือบหรือลักษณะงานภารกิจเดียวกัน) โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานรวมกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ให้นำคะแนนการประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง และพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล มาคำนวณรวมกัน หากมีคะแนนเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่า ระดับดีขึ้นไป ให้ถือว่าเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่าย ตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๑๓	กรณีพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปี ไม่น้อยกว่าระดับดี ต่อมาสิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง มีสิทธิได้รับ เงินรางวัลประจำปี หรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัล ประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ (๑) เป็นพนักงาน เทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ

/หรือพนักงานจ้าง...

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานจ้าง ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป ดังนั้นเมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๑๔	กรณีพนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ต่อมาได้รับการปรับปรุงตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจหรือมีการทำสัญญาจ้างใหม่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน (ลักษณะงานเกือบหรือลักษณะงานภารกิจเดียวกัน) โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกัน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีในระดับดี มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำหรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานจ้างต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป รวมถึงกรณีพนักงานจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปี หรือ ๗๐ ปี ที่ต้องพ้นสภาพ ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้ใช้อัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามภารกิจเป็นฐานในการคำนวณ
๑๕	กรณีพนักงานจ้าง ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ต่อมาพ้นสภาพ เนื่องจากมีอายุ ๖๐ ปีหรือ ๗๐ ปี มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่ และถ้ามีสิทธิจะมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานจ้าง ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป รวมถึงกรณีพนักงานจ้างที่มีอายุครบ ๖๐ ปี หรือ ๗๐ ปี ที่ต้องพ้นสภาพ ดังนั้น เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วนทั้ง ๓ ข้อ จึงเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปี ให้จ่ายตามสัดส่วนของระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจริง
๑๖	ตามประกาศฯ ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ (๓) กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน แล้วแต่กรณี แต่ในข้อ (๓.๓) กำหนดให้พนักงานจ้างต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปีไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป สำหรับกรณีพนักงานจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) ในกรณีเป็นพนักงานจ้าง ต้องได้รับ

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
		คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปี ไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไป ดังนั้น กรณีพนักงานจ้างจะมีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปี ให้พิจารณาจากคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยทั้งปี ไม่น้อยกว่าระดับดีขึ้นไปเท่านั้น ไม่ต้องพิจารณาจากผลการเลื่อนค่าตอบแทนแต่อย่างใด
๑๗	กรณีพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำ มีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ครั้งที่ ๑ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ ๒ และครั้งที่ ๒ ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากเกษียณอายุราชการ มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีหรือไม่	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๒ กำหนดให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินรางวัลประจำปีต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้ (๑) เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานจ้าง (๒) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานจริงในเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล แห่งเดียวกันไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยไม่จำเป็นต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานติดต่อกัน และ (๓) กรณีเป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำ ต้องได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑ ขั้น หรือกรณีมีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (เต็มขั้น) ต้องได้รับค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งปีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ สำหรับกรณีพนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้างประจำ ที่มีเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง และได้รับค่าตอบแทนพิเศษ โดยครั้งที่ ๑ ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ร้อยละ ๒ และครั้งที่ ๒ ไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ เนื่องจากเกษียณอายุราชการแล้ว ให้นำการได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาปรับเป็นร้อยละ โดยระดับดีเด่นเท่ากับร้อยละ ๖ ระดับดีมากเท่ากับร้อยละ ๔ ระดับดีและพอใช้เท่ากับร้อยละ ๒ แล้วให้นำผลมารวมกัน หากรวมกันแล้วได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔ ให้ถือว่า มีสิทธิ ทั้งนี้ การจ่ายเงินรางวัลประจำปีกรณีเกษียณอายุให้ใช้อัตราเงินเดือนก่อนเลื่อนขั้นเป็นฐานในการคำนวณ

๒.๓ ประเด็นคุณสมบัติเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี

ที่	ประเด็น	แนวทางปฏิบัติ
๑	กรณีกำหนดให้เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี ต้องได้รับคะแนน การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ หมายความว่า อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๑. ๑.๓ (๓) กำหนดให้การประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ เพื่อขอรับเงินรางวัลประจำปี มีคะแนนเต็ม ๑๐๐% แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้ ๑. ส่วนที่ ๑ คะแนนตัวชี้วัด ๙๐% ๒. ส่วนที่ ๒ คะแนน LPA ๑๐% ดังนั้น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี ต้องได้รับคะแนน การประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้ง ๒ ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ คะแนน จึงมีสิทธิจ่าย เงินรางวัลประจำปี
๒	กรณีตอนสิ้นปีงบประมาณ มีการตั้งงบประมาณ รายจ่ายเพื่อการลงทุนไว้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ และมีผลเบิกจ่ายน้อยกว่าร้อยละ ๑๐ เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิเบิกจ่าย เงินรางวัลประจำปีหรือไม่ อย่างไร	ตามประกาศ ก.ท. หรือ ก.อบต. เรื่อง กำหนด มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการ กำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับ พนักงานเทศบาลหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของเทศบาลหรือองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๔ ๒. ๒.๑ (๑) กำหนดให้เทศบาลหรือองค์การ บริหารส่วนตำบลที่มีสิทธิจ่ายเงินรางวัลประจำปี ต้องได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ดังนั้น หากเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับ คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้ง ๒ ส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ จึงมีสิทธิเบิกจ่ายเงินรางวัล ประจำปี

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๑ เรื่อง ขอบความเห็นชอบการโอนและรับโอนพนักงานเทศบาล
ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๒ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง หน่วยงานสังกัดปัจจุบัน	ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง หน่วยงานที่จะรับโอน	ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดเดิม	การตรวจสอบเงื่อนไขการโอน/รับโอน				วันที่รับโอน/ ตัดโอน	มติ ก.ท.จ. บึงกาฬ
					ตำแหน่ง	เจ้าตัวสมัครใจ	หน่วยงานสังกัดเดิม	หน่วยงานปลายทาง		
รับโอนข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น										
๑	นางสาววิณี ดาหาร	ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน เลขที่ ขปค.ณ.๑ เงินเดือน ๑๕,๙๒๐ บาท (ณ ๑ ต.ค. ๖๖) โรงเรียนวัดดีสำนุกราม เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร	พนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน เลขที่ ๒๖-๒-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒ เงินเดือน ๑๕,๘๐๐ บาท (ยินยอมลดอัตราเงินเดือน) กองการศึกษา ทต.ท่าสะอาด อ.เซกา จ.บึงกาฬ	๑๙ ต.ค. ๖๑	ว่าง (ไม่ได้ ร้องขอ ให้ กสธ. ดำเนินการ)	-หาประสบการณ์ -ดูแลครอบครัว	นส.เขตป้อมปราบฯ ที่ กท ๔๑๐๑/๒๓๓ ลว. ๒๙ มี.ค. ๖๗ และ นส.เขตป้อมปราบฯ ที่ กท ๔๑๐๑/๑๐๙๔ ลว. ๑๔ มี.ค. ๖๗	นส.ทต.ท่าสะอาด ที่ ปก ๕๓๕๐๑/๗๑ ลว. ๑๒ ก.พ. ๖๗	๑ เม.ย. ๖๗	เห็นชอบ
วุฒิ : ปวส. (การบัญชี) อ้างอิง : นส.ทต.ท่าสะอาด ที่ ปก ๕๓๕๐๑/๑๔๕ ลว. ๑๙ มี.ค. ๖๗										

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง หน่วยงานสังกัดปัจจุบัน	ตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง หน่วยงานที่จะรับโอน	ระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดเดิม	การตรวจสอบเงื่อนไขการโอน/รับโอน				วันที่รับโอน/ ตัดโอน	มติ ก.ท.จ. บึงกาฬ
					ตำแหน่ง	เจ้าตัวสมัครใจ	หน่วยงานสังกัดเดิม	หน่วยงานปลายทาง		
					ว่าง	เหตุผลที่ขอโอน	ยินดีให้โอน	ยินดีรับโอน		
การโอนไปต่างจังหวัด										
๒	นายกันยะสูติ เกิดทวี วุฒิป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ เงินเดือน ๔๔,๙๓๐ บาท (ณ ๑ ต.ค. ๖๖) ทต.พรเจริญ อ.พรเจริญ จ.บึงกาฬ	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง ผอ.กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) เลขที่ ๕๖-๒-๐๗-๒๑๐๑-๐๐๘ เงินเดือน ๔๔,๙๓๐ บาท ทน.สกลนคร อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร	๑ ส.ค. ๖๑	ว่าง (ปลัดลือค)	ดูแลบิดามารดา ดูแลครอบครัว	นส.ทต.พรเจริญ ที่ บก ๕๓๐๐๑/๑๙๐ สว. ๑๒ มี.ค. ๖๗	นส.ทน.สกลนคร ที่ สน ๕๒๐๒๔/๑๑๗๑ สว. ๖ มี.ค. ๖๗	๑ พ.ค. ๖๗	เห็นชอบ

อ้างอิง : นส. ทต.พรเจริญ ที่ บก ๕๓๐๐๑/๑๙๑ สว. ๑๒ มี.ค. ๖๗



(นางกัลยา นาชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๒ เรื่อง ขอบความเห็นชอบการรับโอนพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ยังไม่ครบ ๒ ปี กรณีมีเหตุผลอย่างอื่น
ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๓ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	อัตรา เงินเดือน	เหตุผลความจำเป็นในการขอโอน	มติ ก.ท.จ.บึงกาฬ
๑	พนักงานส่วนตำบล นายพีร์ ราเพยพล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เลขที่ ๕๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด อบต.ปากหมื่น อ.ด่านซ้าย จ.เลย	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด ทต.บึงงาม อ.บึงโขงหลง จ.บึงกาฬ	๑๑,๙๖๐ บาท (ณ ๑ ต.ค. ๖๖)	เพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วย เนื่องจากนางพรศิริ เพียนวรรณ อายุ ๖๖ ปี ฐานะป้าซึ่งเป็นผู้อุปการะเลี้ยงดูนายพีร์ ราเพยพลมาตลอด สาเหตุเนื่องจากพ่อแม่แยกทางกันตั้งแต่เกิด จึงอาศัยอยู่กับป้า ซึ่งปัจจุบันป้าอยู่บ้านคนเดียวที่จังหวัดบึงกาฬ และป่วยเป็นมะเร็งเต้านม ตั้งแต่วันที่ ๒๕๖๕ ทำการผ่าตัดและต้องไปให้ยาเคมีบำบัดอย่างต่อเนื่อง จึงต้องการย้ายกลับมาดูแลป้าที่เจ็บป่วย อัตรากำลัง ทต.บึงงาม ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีการมอบตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เป็นตำแหน่งว่างและไม่ได้รับรองขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา อัตรากำลัง อบต.ปากหมื่น ตามบัญชีแสดงการคำนวณภาระงานและอัตรากำลังในสังกัดสำนักปลัด อบต.ปากหมื่น มีการมอบอัตรากำลังในตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งสามารถดำเนินการในด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและงานอื่นๆ ที่เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้รับมอบหมายประกอบคำรับรองของ อบต.ปากหมื่น ขอรับรองว่าการให้โอนพนักงานส่วนตำบลในสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากหมื่น ไม่มีผลกระทบต่องานหน่วยงานแต่อย่างใด	เห็นชอบ

อ้างอิง : นส.ทต.บึงงาม ที่ บก ๘๒๐๑/๑๐๓ ลว. ๑๓ มี.ค. ๖๗

ทศป

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	อัตรา เงินเดือน	เหตุผลความจำเป็นในการขอโอน	มติ ก.ท.จ.บึงกาฬ
๒	พนักงานเทศบาล นางรัตน์นา โง่นลุน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน เลขที่ ๕๖-๒-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๔ สังกัด กองการศึกษา ทต.ไผ่หย่อง อ.พังโคน จ.สกลนคร	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน เลขที่ ๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ สังกัด กองคลัง ทต.บึงโขงหลง อ.บึงโขงหลง จ.บึงกาฬ	อัตรา เงินเดือน ๑๑,๕๑๐ บาท (ณ ๑ ต.ค. ๖๖)	เพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วย ๑. นายปั่น ลาสอน มีความเกี่ยวข้องกับบิดา อายุ ๗๕ ปี เป็นผู้สูงอายุ มีปัญหาทางด้านสายตา เนื่องจากดวงตาได้รับ การผ่าตัดทั้งสองข้าง ทำให้มีปัญหาในการมองเห็น ประกอบกับบิดาเป็นผู้ป่วยโรคเบาหวาน และโรคความดันโลหิตสูง มักเกิดอาการวิงเวียนศีรษะ เหนื่อยง่าย ๒. นางเพ็ญแก้ว ลาสอน มีความเกี่ยวข้องกับมารดา อายุ ๗๓ ปี เป็นผู้สูงอายุ มีโรคประจำตัวคือความดันโลหิตสูง โรคหอบหืด โรคกระดูกข้อเสื่อม และโรคเครียด (ซึมเศร้า) มักเกิดอาการวิงเวียนศีรษะ เหนื่อยง่าย และวูบบ่อยครั้ง ไม่มีคนดูแล อัตรากำลัง ทต.บึงโขงหลง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) มีกรอบตำแหน่ง เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เป็นตำแหน่งว่างและไม่ได้รับรองให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา อัตรากำลัง ทต.ไผ่หย่อง ตามบัญชีแสดงการคำนวณภาระงานและอัตรากำลังในสังกัดกองการศึกษา มีกรอบอัตรากำลังใน ตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งสามารถดำเนินการในส่วนด้านงานธุรการและขอขอบเขตงานอื่นๆ ไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานแต่อย่างใด	เห็นชอบ

๕๖

๕๖

อ้างอิง : นส.ทต.บึงโขงหลง ที่ บก ๕๓๖๐๑/๐๙๗ ลว. ๔ มี.ค. ๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง/สังกัดเดิม	ตำแหน่ง/สังกัดใหม่	อัตรา เงินเดือน	เหตุผลความจำเป็นในการขอโอน	มติ ก.ท.จ.ปึงกาฬ
๓	พนักงานส่วนตำบล นางสาวพรพรรณ ยุทธเนตร ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ ๗๐-๓๐-๑๑-๓๑๐๓๐-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด อบต.โนนม่วง อ.ศรีบุญเรือง จ.หนองบัวลำภู ต้นทาง : ยินดีให้โอน นส. อปต.โนนม่วง ที่ นก ๗๓๗๐๑/๖๒ ลว. ๑ มี.ค. ๖๗ คุณวุฒิ : ร.ป.บ. บรรจุเมื่อ : ๑ พ.ค. ๖๖ ผ่านทดลองราชการ : ๓๑ ต.ค. ๖๖ กำหนดตัดโอนวันที่ : ๒ เม.ย. ๖๗	พนักงานเทศบาล ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๓๐-๐๐๑ สังกัด สำนักปลัด ทต.ท่าสะอาด อ.เซกา จ.ปึงกาฬ ปลายทาง : ยินดีรับโอน นส. ทต.ท่าสะอาด ที่ บก ๕๓๕๐๑/๑๐๗ ลว. ๕ มี.ค. ๖๗	อัตรา เงินเดือน ๑๕,๘๔๐ บาท (ณ ๑ ต.ค. ๖๖)	เพื่อดูแลบุคคลในครอบครัวที่เจ็บป่วย ๑. นายเข้มพร ยุทธเนตร ซึ่งเป็นบิดา อายุ ๖๓ ปี มีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคความดันโลหิตสูง มักเกิดอาการวิงเวียนศีรษะ เห็นอย่างและวูบอยู่ครั้ง จึงทำให้ต้องเข้ารับการรักษาและพบแพทย์เป็นประจำ ๒. นางสาวพัชร์ ยุทธเนตร ซึ่งเป็นมารดาอายุ ๕๘ ปี มีอาการเจ็บป่วยด้วยโรคหมอนรองกระดูก มักเกิดอาการเหนื่อยง่ายบ่อยครั้ง ทำงานหนักไม่ได้ เนื่องจากกระดูกที่เคลื่อนที่จึงมีความจำเป็นต้องดูแลอย่างใกล้ชิด ๓. นายโอภาศ ยุทธเนตร ซึ่งเป็นน้องชาย มีอาการป่วยทางประสาท มีอาการคลุ้มคลั่ง อาละวาด บ่อยครั้ง ต้องเข้ารับการรักษาอย่างต่อนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๕๐ ๔. บุตรจำนวน ๓ คน ที่อยู่ในวัยเรียน อัตรากำลัง ทด.ท่าสะอาด ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีการอุปถัมภ์หน่วยงานนโยบายและแผนระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เป็นตำแหน่งว่าง และไม่ได้ร้องขอให้ กส.ด.ดำเนินการสรรหา	เห็นชอบ



(นางกัลยา นาชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.ปึงกาฬ

อ้างอิง : นส.ทต.ท่าสะอาด ที่ บก ๕๓๕๐๑/๑๓๗ ลว. ๑๘ มี.ค. ๖๗

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๓ เรื่อง ขอความเห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๕ ราย

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัด ปัจจุบัน	ตำแหน่ง/สังกัด ที่ย้ายและแต่งตั้ง	บัญชีที่สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกได้				มติ ก.ท.จ. บึงกาฬ
					วิธีการสอบ	เจ้าของบัญชี	ตำแหน่งที่สอบ	หนังสือรับรองบัญชี	
๑	นายรุ่ง จำปามี	บธ.ป. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๑๕,๘๐๐ บาท สังกัด กองคลัง ทต.ไคสี อ.เมืองบึงกาฬ	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ เงินเดือน ๑๕,๘๔๐ บาท สังกัด กองคลัง ทต.ไคสี อ.เมืองบึงกาฬ	สอบคัดเลือก	ทต.ไคสี อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ ประกาศ ๒๕ มี.ค. ๖๗	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ ลำดับที่ ๑	ทต.ไคสี เป็นผู้ดำเนินการ สอบคัดเลือก	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.ไคสี ที่ บก ๕๔๘๐๑/๒๒๓ ลว. ๒๕ มี.ค. ๖๗									
๒	นายรัตนเสน พานน้อย	บธ.ป. (การตลาด)	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขที่ ๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๑๕,๔๔๐ บาท สังกัด กองคลัง ทต.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๒ เงินเดือน ๑๕,๔๒๐ บาท สังกัด กองคลัง ทต.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ	สอบคัดเลือก	ทต.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ ประกาศ ๒๕ มี.ค. ๖๗	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ ลำดับที่ ๑	ทต.บึงกาฬ เป็นผู้ดำเนินการ สอบคัดเลือก	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.บึงกาฬ ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑/๓๘๕ ลว. ๒๕ มี.ค. ๖๗									
๓	นางสาวจิตรดา แสงนา	บช.ป.	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๒๒,๐๔๐ บาท สังกัด กองคลัง ทต.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ เงินเดือน ๒๒,๒๓๐ บาท สังกัด กองคลัง ทต.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ	สอบคัดเลือก	ทต.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ ประกาศ ๒๕ มี.ค. ๖๗	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ ลำดับที่ ๑	ทต.โนนสว่าง เป็นผู้ดำเนินการ สอบคัดเลือก	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๒๑๒ ลว. ๒๕ มี.ค. ๖๗									

[Signature]

ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่ง/สังกัด ปัจจุบัน	ตำแหน่ง/สังกัด ที่ย้ายและแต่งตั้ง	บัญชีที่สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกได้				มติ ก.ท.จ. ปีงบประมาณ
					วิธีการสอบ	เจ้าของบัญชี	ตำแหน่งที่สอบฯ	หนังสือรับรองบัญชี	
๔	นางจิตติธรรดา คำวงษา	บธ.ป. (การจัดการทั่วไป) ป.บัณฑิตวิชาชีพครู	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เลขตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓ เงินเดือน ๑๖,๕๓๐ บาท สังกัด กองช่าง ทด.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ เลขตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑ เงินเดือน ๑๖,๖๐๐ บาท สังกัด กองการศึกษา ทด.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ	สอบคัดเลือก	ทด.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ ประกาศ ๒๕ มี.ค. ๖๗	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ ลำดับที่ ๑	ทด.โนนสว่าง เป็นผู้ดำเนินการ สอบคัดเลือก	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทด.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๒๑๒ ลว. ๒๕ มี.ค. ๖๗									
๕	นางวิจิตา ทองจันทร์	ร.ป.บ. (การบริหารทรัพยากรบุคคล)	เจ้าพนักงานทะเบียนปฏิบัติงาน เลขตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๒-๐๐๑ เงินเดือน ๑๖,๐๓๐ บาท สังกัด สำนักปลัด ทด.ท่าสะอาด จ.บึงกาฬ	นักจัดการงานทะเบียนและบัตรปฏิบัติการ เลขตำแหน่ง ๒๖-๒-๐๑-๓๐๐๔-๐๐๑ เงินเดือน ๑๖,๒๒๐ บาท สังกัด สำนักปลัด ทด.ท่าสะอาด จ.บึงกาฬ	สอบคัดเลือก	ทด.ท่าสะอาด อ.เซกา จ.บึงกาฬ ประกาศ ๑๙ มี.ค. ๖๗	นักจัดการงานทะเบียน และบัตรปฏิบัติการ ลำดับที่ ๑	ทด.ท่าสะอาด เป็นผู้ดำเนินการ สอบคัดเลือก	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทด.ท่าสะอาด ที่ บก ๕๓๕๐๑/๑๕๖ ลว. ๒๒ มี.ค. ๖๗									

หมายเหตุ ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ ก.ท.จังหวัดบึงกาฬ มีมติ


(นางกัลยา นาคชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๔ เรื่อง ขอความเห็นชอบการเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑๓ ราย

ที่		การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง					ผลการประเมิน			ขอเลื่อนและแต่งตั้ง			มติ	
		วุฒิ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	เงินเดือน	ผลการปฏิบัติงาน	ในรอบประเมิน	ผ่านการอบรม	ต้องได้รับคะแนนจาก กกก.	คุณสมบัติ	ระดับ	เงินเดือน	วันที่เลื่อน		
ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/ระดับปัจจุบัน		การศึกษา	ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	ปัจจุบัน	ย้อนหลังไม่ต่ำกว่า	ที่ผ่านมาไม่ถูก	หลักสูตรที่	๒ ใน ๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	คุณสมบัติ	ระดับ	เงินเดือน	(วันที่ผ่านการประเมินผลงาน)	ก.ท.จ. บึงกาฬ	
เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด		การศึกษาค	ตามคุณวุฒิ ปวช. ๖ ปี	ไม่ต่ำกว่า	ระดับดี อย่างน้อย	ลงโทษทางวินัย	ก.ท.กำหนด	กรรมการ						กรรมการ
			ปวท.๔ปี ≥ปวส. ๔ปี	ขั้นต่ำ ขง.	๖ ครั้ง	ที่สุ่มตรวจภาคี		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓				
(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน เป็นระดับชำนาญงาน จำนวน ๖ ราย														
๑	นายพัชรวิรินทร์ ทองรุ่ง เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๓ สำนักปลัด ทม.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) ผ่านการอบรมคอมพิวเตอร์ ๑๒ ชั่วโมง	๔ ปี ๓ เดือน (๒ ธ.ค.๖๒ -ปัจจุบัน)	๑๔,๕๗๐ * ขั้นต่ำ ขง. ๑๓,๔๗๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ยังไม่ได้เข้ารับ การอบรม	๙๖.๗๕	๙๗.๑๐	๙๖.๐๐	๑ ธ.ค. ๖๖	๑๔,๖๘๐	๕ มี.ค. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทม.บึงกาฬ ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑/๓๒๕ ลว. ๘ มี.ค. ๖๗														
๒	นายจุฑายุชย์ ปทุมรัตน์ เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๔ กองการศึกษา ทต.โซพิสัย อ.โซพิสัย	บธ.บ (การจัดการทั่วไป) (ศึกษาธิการทั่วไป) (ศึกษาธิการพิเศษ ๖ หน่วยกิต)	๔ ปี ๒ เดือน (๑ พ.ย. ๖๒ - ปัจจุบัน)	๑๔,๕๗๐ * ขั้นต่ำ ขง. ๑๓,๔๗๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ยังไม่ได้เข้ารับ การอบรม	๘๕.๔๘	๘๗.๓๓	๘๕.๗๓	๓๑ ต.ค. ๖๖	๑๔,๖๘๐	๑๕ มี.ค. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.โซพิสัย ที่ บก ๕๒๙๐๑/ ๒๓๐ ลว. ๑๒ มี.ค. ๖๗														

67

๓	นางสาวกัณต์ธรรา จำปาหอม เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน เลขที่ ๒๖-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ กองคลัง ทด.โซพัสสัย อ.โซพัสสัย	บช.บ (บัญชี)	๔ ปี (๓ ก.พ. ๖๓ - ปัจจุบัน)	๑๔,๕๓๐ * ขึ้นตำแหน่ง ๑๓,๔๗๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ยังไม่ได้เข้ารับ การอบรม	๘๗.๐๘	๘๘.๙๒	๘๖.๐๘	๒ ก.พ. ๖๗	สำนักงาน	๑๔,๖๘๐	๑๑ มี.ค. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทด.โซพัสสัย ที่ บก ๕๒๙๐๑/๒๓๑ ลว. ๑๓ มี.ค. ๖๗															
๔	นางพัชฌัย พูลเพิ่ม เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน เลขที่ ๖๒-๒-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑ กองคลัง ทด.ปากคาด อ.ปากคาด	บธ.บ. (การบัญชี)	๔ ปี ๑ เดือน (๒ ธ.ค. ๖๒ - ปัจจุบัน)	๑๔,๕๓๐ * ขึ้นตำแหน่ง ๑๓,๔๗๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ผ่านการอบรม หลักสูตร จพง.พัสดุ รุ่นที่ ๖๙	๙๓.๖๐	๙๖.๐๐	๙๕.๕๕	๑ ธ.ค. ๖๖	สำนักงาน	๑๔,๖๘๐	๓๑ มี.ค. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทด.ปากคาด ที่ บก ๕๒๗๐๑/๓๖๘ ลว. ๑๒ มี.ค. ๖๗															
๕	นายรัฐพล อุณรงค์ เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน เลขที่ ๒๖-๒-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑ กองช่าง ทด.ศรีสำราญ อ.พรเจริญ	ปวส. (เครื่องกล)	๔ ปี ๒ เดือน (๒ ธ.ค. ๖๒ - ปัจจุบัน)	๑๔,๓๑๐ * ขึ้นตำแหน่ง ๑๓,๔๗๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ยังไม่ได้เข้ารับ การอบรม	๙๕.๓๓	๙๕.๘๗	๙๖.๔๖	๑ ธ.ค. ๖๖	สำนักงาน	๑๔,๓๘๐	๒๒ ก.พ. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทด.ศรีสำราญ ที่ บก ๕๔๙๐๑/๘๕ ลว. ๒๓ ก.พ. ๖๗															

๖๘

[Signature]

๖	นายรุ่งเรือง ขำจิตร นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน เลขที่ ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ กองช่าง ทต.ศรีสำราญ อ.พรเจริญ	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๔ ปี ๒ เดือน (๒ ธ.ค. ๖๒ - ปัจจุบัน)	๑๔,๕๗๐ * ขึ้นตำแหน่ง ๑๓,๔๗๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ยังไม่ได้เข้ารับ การอบรม	๙๕.๘๔	๙๕.๔๖	๙๖.๐๘๕	๑ ธ.ค. ๖๖	ชำนาญงาน	๑๔,๖๘๐	๒๙ ก.พ. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.ศรีสำราญ ที่ บก ๕๔๙๐๑/๙๘ ลว. ๔ มี.ค. ๖๗															
ที่	ชื่อ - สกุล/ตำแหน่ง/ระดับปัจจุบัน เลขที่ตำแหน่ง/สังกัด	วุฒิ การศึกษา	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ตามคุณวุฒิ ป.ตรี ๖ ปี/ ไม่ต่ำกว่า ป.โท ๔ ปี /ป.เอก ๒ ปี	เงินเดือน ปัจจุบัน ไม่ต่ำกว่า ขั้นต่ำ ชก.	ผลการปฏิบัติงาน ในรอบประเมิน ในรอบประเมิน ที่ยื่นมาไม่ถูก ระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง	ผ่านการประเมิน ผ่านการอบรม หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด	ต้องได้รับคะแนนจาก กกก. ๒ ใน ๓ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ กรรมการ คนที่ ๑ คนที่ ๒ คนที่ ๓	ผลการประเมิน		คุณสมบัติ ครบเมื่อ	ระดับ	เงินเดือน (วันที่ผ่านการ ประเมินผลงาน)	เงินเดือนและแต่งตั้ง	วันที่เลื่อน	มติ ก.ท.จ. ปีงบฯ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ จากระดับปฏิบัติการ เป็นระดับชำนาญการ จำนวน ๗ ราย															
๗	นายวุฒิชัย จันทิมา นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ เลขที่ ๒๖-๒-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทต.ช้าง อ.เขาคา	ส.ม.	๔ ปี (๓ ก.พ. ๖๓ - ปัจจุบัน)	๑๙,๔๘๐ * ขึ้นตำแหน่ง ชก. ๑๕,๐๕๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ยังไม่ได้เข้ารับ การอบรม	๙๔.๒๑	๙๓.๘๕	๙๔.๒๙	๒ ก.พ. ๖๗	ชำนาญการ	๑๙,๘๖๐	๘ ก.พ. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.ช้าง ที่ บก ๗๑๐๒๑/๐๕๙ ลว. ๑๑ มี.ค. ๖๗															
๘	นางสาวพิไลพร อะปะระ นิติกร ปฏิบัติการ เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สำนักปลัด ทต.ช้าง อ.เขาคา	น.บ. น.บ.ท. รุ่น ๗๒	๖ ปี (๑ ก.พ. ๖๑ - ปัจจุบัน)	๒๐,๗๗๐ * ขึ้นตำแหน่ง ชก. ๑๕,๐๕๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ผ่านการอบรม หลักสูตร นิติกร รุ่น ๔๘	๙๗.๔๐	๙๖.๔๕	๙๖.๓๐	๓๑ ม.ค. ๖๗	ชำนาญการ	๒๐,๗๗๐ และให้ได้รับ เงินประจำ ตำแหน่งใน อัตราเดือนละ ๓,๕๐๐ บาท	๘ ก.พ. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.ช้าง ที่ บก ๗๑๐๒๑/๐๐๓๙ ลว. ๔ มี.ค. ๖๗															

๙	นายวิชณุ แสงผล นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๐๑๒-๐๐๑ สำนักปลัด ทต.ชาง อ.เขกา	ร.บ.	๖ ปี (๑ ก.พ. ๖๑ - ปัจจุบัน)	๒๐,๗๗๐ * ขึ้นต่ำ ชก. ๑๕,๐๕๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ผ่านการอบรม หลักสูตร นักทรัพยากร บุคคล รุ่นที่ ๓๗	๙๓.๖๕	๙๖.๓๑	๙๕.๖๕	๓๑ ม.ค. ๖๗	ชำนาญการ	๒๐,๗๗๐	๒๓ ก.พ. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.ชาง ที่ บก ๗๑๐๒๑/๐๐๖๐ ลว. ๑๒ มี.ค. ๖๗															
๑๐	นางสาวศิริณนภัส ธนพุดวิชัย นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ เลขที่ ๒๖-๒-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ กองคลัง ทต.ชาง อ.เขกา	บธ.บ. (การเงินการธนาคาร)	๖ ปี (๑ ก.พ. ๖๑ - ปัจจุบัน)	๒๐,๗๗๐ * ขึ้นต่ำ ชก. ๑๕,๐๕๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ผ่านการอบรม หลักสูตร นักวิชาการ เงินและบัญชี รุ่นที่ ๔๓	๙๖.๐๐	๙๖.๐๗	๙๕.๑๗	๓๑ ม.ค. ๖๗	ชำนาญการ	๒๐,๗๗๐	๓๑ ก.พ. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.ชาง ที่ บก ๗๑๐๒๑/๐๑๑๐ ลว. ๒๒ มี.ค. ๖๗															
๑๑	นางสาวเจริญจิตต์ หุยโพธิ์น้อย นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ เลขที่ ๒๖-๒-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ กองการศึกษา ทต.ไผ่พิสัย อ.ไผ่พิสัย	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป) ป.บัณฑิตวิชาชีพครู	๖ ปี (๑ ก.พ. ๖๑ - ปัจจุบัน)	๒๑,๑๔๐ * ขึ้นต่ำ ชก. ๑๕,๐๕๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ผ่านการอบรม หลักสูตร นักวิชาการศึกษา รุ่นที่ ๗๐	๘๗.๕๕	๘๘.๙๙	๘๙.๔๙	๓๑ ม.ค. ๖๗	ชำนาญการ	๒๑,๑๔๐	๑๒ ก.พ. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.ไผ่พิสัย ที่ บก ๕๒๙๐๑/๒๓๐ ลว. ๑๒ มี.ค. ๖๗															

๑๒	นายปรีชา ตรีงดี นักวิชาการสาขาภิบาล ปฏิบัติการ เลขที่ ๒๖-๒-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พต.พรเจริญ อ.พรเจริญ	ส.บ. (อาชีวอนามัยและ ความปลอดภัย)	๖ ปี (๑ ก.พ. ๖๑ - ปัจจุบัน)	๒๑,๑๔๐ * ขึ้นต่ำ ชก. ๑๕,๐๕๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ผ่านการอบรม หลักสูตร นักรักษาสภาพนิคม รุ่นที่ ๒	๘๘.๕๐	๘๘.๙๒	๘๙.๓๑	๓๑ ม.ค. ๖๗	ชำนาญการ	๒๑,๒๔๐	๑๖ ก.พ. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.พต.พรเจริญ ที่ บก ๕๓๐๐๑/๑๓๕ ลว. ๒๑ ก.พ.๖๗															
๑๓	สืบทำรวจไพฑพพล จักสาน นักจัดการงานเทคนิค ปฏิบัติการ ๒๖-๒-๐๑-๓๘๐๙-๐๐๑ สำนักปลัด พต.ป่งไฮ อ.เสกา	ร.ป.ม.	๔ ปี (๑ ก.พ. ๖๓ - ปัจจุบัน)	๑๙,๔๘๐ * ขึ้นต่ำ ชก. ๑๕,๐๕๐.-	ผ่าน	ไม่เคย	ยังไม่ได้เข้ารับ การอบรม การอบรม	๘๗.๐๗	๙๐.๕๖	๘๖.๕๗	๓๑ ม.ค. ๖๗	ชำนาญการ	๑๙,๘๖๐	๙ ก.พ. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.พต.ป่งไฮ ที่ บก ๗๘๘๐๑/๑๓๗ ลว. ๑ มี.ค.๖๗															

หมายเหตุ : ให้พนักงานเทศบาลที่ยังไม่ผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ในโอกาสแรกที่มีการเปิดอบรมในหลักสูตรนั้น และรายงานให้ ก.ท.จ.บึงกาฬ ทราบ



(นางกัลยา นาคชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

ที่	ชื่อ - สกุล	ประเภทพนักงานจ้าง/ตำแหน่ง	สังกัด	รายละเอียดการลาออกจากราชการ			การดำเนินการของเทศบาล		มติ ก.ท.จ. บึงกาฬ
				ยื่น นส.ลาออก	วันที่ขอลาออก	เหตุที่ขอลาออก	ความเห็นนายกเทศมนตรี	ให้ลาออกตั้งแต่	
๕	นางจิรวิญ พงษ์กลาง	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	สำนักปลัด ทต. หอคำ อ.เมืองบึงกาฬ	๘ มี.ค. ๖๗	๑ เม.ย. ๖๗	เพื่อประกอบอาชีพค้าขาย	อนุญาต	๑ เม.ย. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.หอคำ ที่ บก ๕๔๒๐๑/ ๑๗๓ ลว.๑๑ มี.ค. ๖๗									
๖	นายวารุจน์ ชมภูจันทร์	พนักงานจ้างทั่วไป ช่างเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	กองช่าง ทม.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ	๒๗ ก.พ. ๖๗	๑ มี.ค. ๖๗	เพื่อเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ทม.บึงกาฬ	อนุญาต	๑ มี.ค. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทม.บึงกาฬ ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑ /๒๗๖ ลว. ๒๙ ก.พ. ๖๗									
๗	นายเบญจรงค์ จันทริโกมุต	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานดับเพลิง	สำนักปลัด ทม.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ	๒๗ ก.พ. ๖๗	๑ มี.ค. ๖๗	เพื่อเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งพนักงานดับเพลิง ทม.บึงกาฬ	อนุญาต	๑ มี.ค. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทม.บึงกาฬ ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑ /๒๗๖ ลว. ๒๙ ก.พ. ๖๗									
๘	นางสาวรัฐธิดา หัตถ์คำหมื่น	พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	กองช่าง ทม.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ	๒๗ ก.พ. ๖๗	๑ มี.ค. ๖๗	เพื่อเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ทม.บึงกาฬ	อนุญาต	๑ มี.ค. ๖๗	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทม.บึงกาฬ ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑ /๒๗๖ ลว. ๒๙ ก.พ. ๖๗									



(นางกัลยา นาชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๖ เรื่อง ขอความเห็นชอบจ้างพนักงานจ้าง (กรณีสรรหาใหม่)
ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๙ ราย

การตรวจสอบ									
ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ (๑๘-๖๐)	วุฒิการศึกษา ทั่วไป = ไม่ระบุวุฒิ ภารกิจ = (ผู้มีคุณวุฒิ : เหมือนพนักงานฯ) ประเภททั่วไป : ปวช., ปวท., ปวส. ประเภทวิชาการ : ป.ตรี ผู้มีทักษะ = ประสบการณ์ ๕ ปี	การสรรหา		การจ้าง		มติ ก.ท.จ. บึงกาฬ	
				ประกาศรับสมัคร/ รับสมัคร	เลือกสรร	ประกาศผล/ ขึ้นบัญชี	ประเภท/ตำแหน่ง/ คำตอบแทน/สังกัด		ระยะเวลาจ้าง คำสั่งจ้าง
๑	นายอาพร อ่อนอินทร์ (ขอใช้บัญชีลำดับที่ ๓) (แทนคนเดิมที่ลาออก ตาม มติ ก.ท.จ. บึงกาฬ) ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ธ.ค ๖๖ ภาระค่าใช้จ่าย ๓๔.๙๓%	๔๐ ปี (๒ ต.ค. ๒๖)	ปวช.(ไฟฟ้ากำลัง)	ประกาศ : ๘ พ.ย. ๖๖ รับสมัคร : ๑๖ – ๒๗ พ.ย. ๖๖	๖ ธ.ค. ๖๖	๗ ธ.ค. ๖๖	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองช่าง คำตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท ทด.โคกก่อ อ.เมืองบึงกาฬ	ไม่เกิน ๑ ปี	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทด.โคกก่อ ที่ บก ๕๔๗๐๑/๑๒๐ ลว. ๒๘ ก.พ. ๖๗									
๒	นายจิรวัฒน์ บุญมีบุตร (บัญชีลำดับที่ ๔) (แทนคนเดิมที่ลาออก ตาม มติ ก.ท.จ.บึงกาฬ) ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๙ ธ.ค ๖๖ ภาระค่าใช้จ่าย ๓๔.๙๓%	๒๒ ปี (๒๑ พ.ค. ๔๔)	ปวส.(ไฟฟ้า)	ประกาศ : ๘ พ.ย. ๖๖ รับสมัคร : ๑๖ – ๒๗ พ.ย. ๖๖	๖ ธ.ค. ๖๖	๗ ธ.ค. ๖๖	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน สังกัด กองการศึกษา คำตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท ทด.โคกก่อ อ.เมืองบึงกาฬ	ไม่เกิน ๑ ปี	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทด.โคกก่อ ที่ บก ๕๔๗๐๑/๑๒๐ ลว. ๒๘ ก.พ. ๖๗									

๙๘
๒๕๖๗

		การตรวจสอบ							
ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ (๑๘-๖๐)	วุฒิการศึกษา ทั่วไป = ไม่ระบุวุฒิ ภารกิจ = (ผู้มีคุณวุฒิ : เหมือนพนักงานฯ) ประเภททั่วไป : ปวช., ปวท., ปวส. ประเภทวิชาการ : ป.ตรี ผู้มีทักษะ = ประสบการณ์ ๕ ปี	การสรรหา			การจ้าง	มติ ก.ท.จ. บึงกาฬ	
				ประกาศรับสมัคร/ รับสมัคร	เลือกสรร	ประกาศผล/ ขึ้นบัญชี			
๓	นายสุพธิศักดิ์ ทศนิยม (ว่างเดิม) ภาระคชจ. ๓๖.๙๘%	๔๔ ปี (๒๓ ก.ค. ๒๒)	มัธยมศึกษาตอนปลาย มีหนังสือรับรองประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งพนักงานขับรถ เป็นเวลา ๑๐ ปี จาก เทศบาลตำบลโนนสว่าง มีใบอนุญาตขับรถทุกประเภทชนิดที่ ๒	ประกาศ : ๑๒ ก.พ. ๖๗ รับสมัคร : ๒๐ - ๒๙ ก.พ. ๖๗	๕ มี.ค. ๖๗	๗ มี.ค. ๖๗	ประเภท/ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน/สังกัด พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท สังกัด สำนักปลัด ทต.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ	ระยะเวลาจ้าง คำสั่งจ้าง ไม่เกิน ๔ ปี	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๑๗๓ ลว. ๘ มี.ค. ๖๗									
๔	นางสาวศยามล จูมพิลา (ว่างตามมติ ก.ท.จ.บึงกาฬ) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖ ภาระคชจ. ๓๖.๙๘%	๒๔ ปี (๓๐ เม.ย. ๔๒)	ร.บ.	ประกาศ : ๑๒ ก.พ. ๖๗ รับสมัคร : ๒๐ - ๒๙ ก.พ. ๖๗	๕ มี.ค. ๖๗	๗ มี.ค. ๖๗	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท สังกัด สำนักปลัด ทต.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ	ไม่เกิน ๑ ปี	เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๑๗๓ ลว. ๘ มี.ค. ๖๗									

๗๓

การตรวจสอบ							
ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ (๑๘-๖๐)	วุฒิการศึกษา ทั่วไป = ไม่ระบุวุฒิ ภารกิจ = (ผู้มีคุณวุฒิ : เหมือนพนักงาน) ประเภททั่วไป : ปวช., ปวท., ปวส. ประเภทวิชาการ : ป.ตรี ผู้มีทักษะ = ประสบการณ์ ๕ ปี	การสรรหา		การจ้าง	มติ ก.ท.จ. ปีงบฯ
				ประกาศรับสมัคร/ รับสมัคร	เลือกสรร		
๗	นายศักดิ์บัญชา รักษาภักดี (ว่างเดิม) การะคุชจ. ๓๖.๙๘%	๒๔ ปี (๘ ม.ค. ๔๓)	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ประกาศ : ๑๒ ก.พ. ๖๗ รับสมัคร : ๒๐ - ๒๙ ก.พ. ๖๗	๕ มี.ค. ๖๗	๗ มี.ค. ๖๗ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานประจำบรรทุกน้ำ ค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท สังกัด สำนักปลัด ทต.โนนสว่าง อ.เมืองปีงบฯ	ไม่เกิน ๑ ปี เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๑๗๓ ลว. ๘ มี.ค. ๖๗							
๘	นางสาวพรพรรณ เจริญจิตร (ว่างตามมติ ก.ท.จ.ปีงบฯ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖ การะคุชจ. ๓๖.๙๘%	๓๖ ปี (๑๙ ต.ค. ๓๐)	ปธ.บ. (การบัญชี)	ประกาศ : ๑๒ ก.พ. ๖๗ รับสมัคร : ๒๐ - ๒๙ ก.พ. ๖๗	๕ มี.ค. ๖๗	๗ มี.ค. ๖๗ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท สังกัด กองคลัง ทต.โนนสว่าง อ.เมืองปีงบฯ	ไม่เกิน ๑ ปี เห็นชอบ
อ้างอิง : นส.ทต.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๑๗๓ ลว. ๘ มี.ค. ๖๗							

		การตรวจสอบ							
ที่	ชื่อ - สกุล	อายุ (๑๘-๖๐)	วุฒิการศึกษา ทั่วไป = ไม่ระบุวุฒิ ภารกิจ = (ผู้มีคุณวุฒิ : เหมือนพนักงานฯ) ประเภททั่วไป : ปวช., ปวท., ปวส. ประเภทวิชาการ : ป.ตรี ผู้มีทักษะ = ประสบการณ์ ๕ ปี	การสรรหา			การจ้าง		มติ ก.ท.จ. บึงกาฬ
				ประกาศรับสมัคร/ รับสมัคร	เลือกสรร	ประกาศผล/ ขึ้นบัญชี	ประเภท/ตำแหน่ง/ ค่าตอบแทน/สังกัด	ระยะเวลาจ้าง คำสั่งจ้าง	
๙	นางสาวมริศา เศรษฐวิบูลย์ (ว่างตามมติ ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖ การฯคชจ. ๓๖.๙๘%)	๒๕ ปี (๑๒ ม.ค. ๔๒)	วศ.บ. (วิศวกรรมเมคาทรอนิกส์)	ประกาศ : ๑๒ ก.พ. ๖๗ รับสมัคร : ๒๐ ก.พ. - ๒๙ ก.พ. ๖๗	๕ มี.ค. ๖๗	๗ มี.ค. ๖๗	พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ค่าตอบแทน ๙,๐๐๐ บาท สังกัด กองคลัง ทด.โนนสว่าง อ.เมืองบึงกาฬ	ไม่เกิน ๑ ปี	เห็นชอบ

อ้างอิง : นส.ทด.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๑๓๓ ลว. ๘ มี.ค. ๖๗

อ้างอิง : นส.ทต.โนนสว่าง ที่ บก ๕๔๐๐๑/๑๗๓ ลว. ๘ มี.ค. ๖๗



(นางกัลยา นาชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

ระเบียบวาระที่ ๔.๗ เรื่อง ขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ จำนวน ๑ แห่ง

รายการขออนุมัติ					ผลการประเมิน (ระดับ จำนวนการพิเศษ /ระดับอาวุโส ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐)								ภาวะ คชจ. ม.๓๕		มติ ก.ท.จ. บึงกาฬ
ที่	เทศบาล/อำเภอ	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง		กรรมการ คนที่ ๑	กรรมการ คนที่ ๒	กรรมการ คนที่ ๓	กรรมการ คนที่ ๔	กรรมการ คนที่ ๕	รวมเฉลี่ย	ก่อนปรับ	หลังปรับ	
ตำแหน่งประเภทวิชาการ จากระดับชำนาญการ เป็นระดับชำนาญการพิเศษ															
๑	เทศบาลตำบล ดอนหญ้านาง อ.พรเจริญ	สำนักปลัด	นิติกร ระดับ ชำนาญการ เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ปรับปรุง ตำแหน่ง ระดับ ชำนาญการพิเศษ เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	นิติกร ระดับ ชำนาญการพิเศษ เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๙๖.๐๐	๙๔.๐๐	๙๔.๐๐	๙๕.๐๐	๙๖.๐๐	๙๕.๐๐	๙๔.๖๒	๙๔.๗๘	ให้แต่งตั้งคณะ อนุกรรมการ กลั่นกรองฯ ก่อนเสนอ ก.ท.จ. พิจารณา

อ้างอิง : นส.ทต.ดอนหญ้านาง ที่ บก ๕๓๒๐๑/๖๖ สว. ๑๒ ก.พ. ๖๗

อ้างอิง : นส.ทต.ดอนหญ้านาง ที่ ปก ๕๓๒๐๑/๖๖ ลว. ๑๒ ก.พ. ๖๗



(นางกัลยา นาชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท.จ.บึงกาฬ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๘ เรื่อง ขอความเห็นชอบคัดเลือกประธานกรรมการประเมินวิสัยทัศน์ ในการประเมินความรู้อำนาจ

เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ในการประชุม ก.ท.จ.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง ระดับปัจจุบัน เลขที่ตำแหน่ง สังกัด	การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง						คุณสมบัติ ครบเมื่อ	ประธานกรรมการ ประเมินวิสัยทัศน์ ตามมติ ก.ท.จ.บึงกาฬ คัดเลือก
		วุฒิ การศึกษา	ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งระดับ ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี	เงินเดือน ปัจจุบัน ไม่ต่ำกว่า ขั้นต่ำ ขพ. ๖ ครั้ง	ผลการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับอย่างน้อย ๖ ครั้ง	ในรอบประเมิน ที่ผ่านมาไม่ถูก ลงโทษทางวินัย ที่สูงกว่าภาคทัณฑ์	ผ่านการอบรม หลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด		
๑	จ่าเอกเอกภพ อึ้งตระกูล ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล ทม.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	น.บ. น.บ.ท.	๑๓ ปี ๔ เดือน (ชก.เมื่อ ๒๓ ส.ค.๕๓-ปัจจุบัน)	๓๖,๘๖๐	ผ่าน	ไม่เคย	หลักสูตร นิติกร รุ่นที่ ๔	๒๒ ส.ค.๕๗	ผู้แทนสำนักงานอัยการจังหวัดบึงกาฬ ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ชำนาญการพิเศษ (มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งนิติกร)

80

๒๕

อ้างอิง : นส.ทม.บึงกาฬ ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑/ ๓๒๓ ลว. ๘ มี.ค. ๖๗

ที่	ชื่อ - สกุล ตำแหน่ง ระดับปัจจุบัน เลขที่ตำแหน่ง สังกัด	การตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง						คุณสมบัติ ครบเมื่อ	ประธานกรรมการ ประเมินวิสัยทัศน์ ตามมติ ก.ท.จ. บึงกาฬ คัดเลือก
		วุฒิ การศึกษา	ระยะเวลาการดำรง ตำแหน่งระดับ ชำนาญการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี	เงินเดือน ปัจจุบัน ไม่ต่ำกว่า ขั้นต่ำ ขพ. ๓๕,๗๗๐	ผลการปฏิบัติงาน ย้อนหลังไม่ต่ำกว่า ระดับดี อย่างน้อย ๖ ครั้ง	ในรอบประเมิน ที่ผ่านมาไม่ถูก ลงโทษทางวินัย	ผ่านการอบรม หลักสูตรที่ ก.ท.กำหนด		
๒	นางสาวโสพิน โพธิ์สอาด ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เลขที่ ๒๖-๒-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ สำนักปลัดเทศบาล ทม.บึงกาฬ อ.เมืองบึงกาฬ จ.บึงกาฬ	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๗ ปี ๙ เดือน (ชก.เมื่อ ๘ เม.ย.๕๕-ปัจจุบัน)		ผ่าน	ไม่เคย	หลักสูตร บุคลากร รุ่นที่ ๓๒	๗ เม.ย.๖๓	ผู้แทนสำนักงานจังหวัดบึงกาฬ ที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ชำนาญการพิเศษ (มีลักษณะงานเกี่ยวข้องกับ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล)

อ้างอิง : นส.ทม.บึงกาฬ ที่ บก ๕๒๐๐๑.๑/๓๒๔ ลว. ๘ มี.ค. ๖๗



(นางกัลยา นาชัยเพชร)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ช่วยเลขานุการ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

เอกสารแนบท้ายระเบียบวาระที่ ๔.๙ เรื่อง การเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙) รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๗
ในการประชุม ก.ท.จ. บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๙ แห่ง

ลำดับ	ทต./พต.	กรอบอัตราเดิม				กรอบอัตราใหม่				รายละเอียดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง						งบอุดหนุน พ.ศ. ๒๕๖๗	การะ คชจ.รวม ตาม ม.๓๕			'บ'บ' หรือ ๒๕๖๗	ความเห็นชอบ
		อ.๕๕	อ.๕๖	อ.๕๗	อ.๕๘	อ.๕๙	อ.๖๐	อ.๖๑	อ.๖๒	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ เลขที่ตำแหน่ง	(๕๕๖) พ.ศ.๒๕๖๗	การะ คชจ.ที่ เพิ่มขึ้น	งบอุดหนุน พ.ศ. ๒๕๖๗	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๑	พต.พรเจริญ									๑. เพิ่ม (๙)	สำนักงานขับเคลื่อนการปฏิรูปราชการ	๑	๑๒๔,๗๖๐	๐.๑๔	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
	ที่ บก ๕๓๐๑/๑๓๔ ลว. ๒๒ ก.พ. ๖๗										พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐	๓๕,๕๕๓	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	เห็นชอบ		
											พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑๒๔,๖๐๐	๐.๑๓	๙๕,๔๐๐,๐๐๐</						

Handwritten signature

[illegible]

[illegible]



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ /
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน
กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบ มาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๐ วรรคสี่ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐ ข้อ ๖ (๙) ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ มีมติให้แก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ข้อ ๓ และ ข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/”ข้อ ๓ ใน...

“ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในทุกประเภทการจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณของเทศบาลและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขตามบทบาทภารกิจบริการด้านสุขภาพของส่วนราชการ และปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือได้รับมอบหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยพิจารณาจากคำสั่งมอบหมายงานหรือสัญญาจ้าง ในตำแหน่งผู้ช่วยนายแพทย์ ผู้ช่วยเภสัชกร ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยนักรังสีการแพทย์ ผู้ช่วยนักเทคนิคการแพทย์ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้ช่วยนักวิชาการสุขภาพบาล ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด ผู้ช่วยนักโภชนาการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ผู้ช่วยพยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพบาล ผู้ช่วยโภชนาการ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและเป็นบุคลากรที่มีการจ้างงานก่อนวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งยังคงดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่จนถึงปัจจุบัน”

“คุณลักษณะของบุคลากร และลักษณะงานที่จะได้รับการพิจารณาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาล ต้องเป็นบุคลากรสาธารณสุขตามคำนิยามที่กำหนดไว้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับ Job description และสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป กลุ่มเสี่ยง ผู้ติดเชื้อ และผู้ป่วย โดยการควบคุมป้องกันโรค การตรวจคัดกรองโรค การตรวจวินิจฉัยโรค การรักษาพยาบาล การเฝ้าระวัง การส่งเสริมฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ และการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) ทั้งบุคลากรที่ให้บริการโดยตรงหรือสนับสนุนการให้บริการในสถานการณ์ดังกล่าว”

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่และอำนาจกำหนดวิธีการคัดเลือก การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การตัดสิน และการดำเนินการอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควร รวมทั้งดำเนินการคัดเลือกตามวิธีการที่กำหนด ซึ่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค เป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยอาจแต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบการปฏิบัติงาน กรรมการสัมภาษณ์ หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ ตามความจำเป็นและจัดทำแบบประเมินเพื่อใช้ในการคัดเลือกสำหรับคณะกรรมการคัดเลือก โดยเกณฑ์ผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ตามภาคที่กำหนดให้มีการคัดเลือก หรืออาจกำหนดวิธีการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ต้องประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการการคัดเลือก เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสินให้ผู้มีสิทธิรับการคัดเลือกทราบอย่างน้อย ๑๐ วันทำการ ก่อนวันคัดเลือก

กรณีกำหนดการคัดเลือกโดยวิธีสัมภาษณ์ ให้กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบและจากการสัมภาษณ์ เช่น ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จรรยาบรรณของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอื่น เป็นต้น รวมถึงสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งที่คัดเลือกเพื่อพิจารณาความเหมาะสม”

/ข้อ ๔ ...

ข้อ ๔ การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากร
ในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ได้ดำเนินการ
ก่อนประกาศฉบับนี้ใช้บังคับแต่ยังดำเนินการไม่เสร็จ ให้คงใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๗

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ



89

ณ.ถึงเสริมการปกครองท้องถิ่น	
จ.บึงกาฬ	3 17
ว.รับ	992
วันที่	29 มี.ค. 2567
เวลา	

ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๒๕๓

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หรือสามารถ Download มาตรฐานทั่วไปดังกล่าวได้ที่ QR CODE ท้ายหนังสือฉบับนี้

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าวมีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

๓. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขาธิการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗

โทรสาร ๐ ๒๒๔๑ ๙๐๕๕

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th

ผู้ประสานงาน นายชยุต แก้วมณี ๐๙-๙๖๑๕-๖๔๕๕





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน
กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลให้มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๐ วรรคสี่ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ วรรคสอง ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๐ ข้อ ๖ (๙) ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๖ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน ข้อ ๓ และ ข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลในทุกประเภทการจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณของเทศบาลและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณสุขตามบทบาทภารกิจบริการด้านสุขภาพของส่วนราชการ และปฏิบัติงาน

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือได้รับมอบหมายตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. ๒๕๕๘ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยพิจารณาจากคำสั่งมอบหมายงานหรือสัญญาจ้าง ในตำแหน่งผู้ช่วยนายแพทย์ ผู้ช่วยเภสัชกร ผู้ช่วยพยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยนักรังสีการแพทย์ ผู้ช่วยนักเทคนิคการแพทย์ ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย ผู้ช่วยนักกายภาพบำบัด ผู้ช่วยนักโภชนาการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเภสัชกรรม ผู้ช่วยพยาบาลเทคนิค ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล ผู้ช่วยโภชนาการ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและเป็นบุคลากรที่มีการจ้างงาน ก่อนวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๓ ซึ่งยังคงดำรงตำแหน่งดังกล่าวอยู่จนถึงปัจจุบัน”

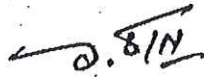
“คุณลักษณะของบุคลากร และลักษณะงานที่จะได้รับการพิจารณาเปลี่ยนสถานภาพ เป็นพนักงานเทศบาล ต้องเป็นบุคลากรสาธารณสุขตามคำนิยามที่กำหนดไว้ โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติสอดคล้อง กับ Job description และสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป กลุ่มเสี่ยง ผู้ติดเชื้อ และผู้ป่วย โดยการควบคุมป้องกันโรค-การตรวจคัดกรองโรค-การตรวจวินิจฉัยโรค-การรักษาพยาบาล การเฝ้าระวัง การส่งเสริมฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจ และการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา 2019 หรือ โรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) ทั้งบุคลากรที่ให้บริการโดยตรง หรือสนับสนุนการให้บริการในสถานการณ์ดังกล่าว”

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่และอำนาจกำหนดวิธีการคัดเลือก การกำหนด เกณฑ์การให้คะแนน เกณฑ์การตัดสิน และการดำเนินการอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามที่เห็นสมควร รวมทั้งดำเนินการ คัดเลือกตามวิธีการที่กำหนด ซึ่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค เป็นธรรม และประโยชน์ ของทางราชการเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยอาจแต่งตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการทดสอบ การปฏิบัติงาน กรรมการสัมภาษณ์ หรือกรรมการอื่น หรือเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ ตามความจำเป็น และจัดทำแบบประเมินเพื่อใช้ในการคัดเลือกสำหรับคณะกรรมการคัดเลือก โดยเกณฑ์ผ่านการประเมินจะต้อง ได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ ตามภาคที่กำหนดให้มีการคัดเลือก หรืออาจกำหนดวิธีการคัดเลือก โดยใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ ทั้งนี้ ต้องประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการการคัดเลือก เกณฑ์การให้คะแนน และเกณฑ์การตัดสิน ให้ผู้มีสิทธิรับการคัดเลือกทราบอย่างน้อย ๑๐ วันทำการ ก่อนวันคัดเลือก

กรณีกำหนดการคัดเลือกโดยวิธีสัมภาษณ์ ให้กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยพิจารณา ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสังเกต พฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบและจากการสัมภาษณ์ เช่น ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จรรยาบรรณของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้ง สังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอื่น เป็นต้น รวมถึงสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของตำแหน่งที่คัดเลือกเพื่อพิจารณาความเหมาะสม”

ข้อ ๔ การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากร
ในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ได้ดำเนินการ
ก่อนประกาศฉบับนี้ใช้บังคับแต่ยังดำเนินการไม่เสร็จ ให้คงใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล





ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) ประกอบมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบให้กำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในเทศบาลชั้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๔ เทศบาลที่มีสถานศึกษา (โรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ในสังกัดให้กำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามอัตราส่วนศึกษานิเทศก์ต่อสถานศึกษา ได้ตามอัตราส่วนศึกษานิเทศก์ ๑ อัตรา ต่อสถานศึกษา ๔ แห่ง และหากมีเศษจำนวนสถานศึกษาตั้งแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์เพิ่มได้อีก ๑ อัตรา

สำหรับเทศบาลที่มีจำนวนสถานศึกษา (โรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ไม่เป็นไปตามที่กำหนด หากประสงค์จะกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สถานศึกษา (โรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ในแต่ละแห่งจะต้องมีจำนวนเด็ก ๕๐ คนขึ้นไป โดยให้เสนอปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จำนวนสถานศึกษา หลักสูตรการจัดการศึกษา จำนวนพนักงานครูเทศบาล จำนวนเด็ก และเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นรายกรณี

ข้อ ๕ เทศบาลใดที่มีจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์มากกว่าที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์นี้ ให้คงจำนวนตำแหน่งไว้ตามเดิม หากต่อมาตำแหน่งว่างไม่ว่าด้วยกรณีใด ให้ยุบตำแหน่งนั้นให้คงเหลือเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่กำหนดตามหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการในวันหรือก่อนวันที่หลักเกณฑ์นี้ มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการหลักเกณฑ์เดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ เดือน พ.ศ. ๒๕๖๗

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดบึงกาฬ



95

ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๖๓

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

ถนนนครราชสีมา แขวงดูลิต

เขตดูลิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗

เรียน ประธาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และประธาน ก.เมืองพัทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ฉบับ

๒. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด
จำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ฉบับ

๓. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด
จำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุม
ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
การกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้สอดคล้องกับ
สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะ
ประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศฯ ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเรื่องดังกล่าว
เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓ ให้สอดคล้องกับ
มาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว
มีเนื้อหาเช่นเดียวกับที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบแล้ว
มีผลให้ประกาศใช้บังคับได้

๓. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข
แตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณา
ให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

/๔. เพื่อให้ ...

๔. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบังเกิดผลดี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงขอให้
ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน
นับแต่วันที่ได้รับหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุรพล เจริญภูมิ)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๕๐๐๐ ต่อ ๓๑๔๑
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@dla.go.th
ผู้ประสานงาน นางสาวน้ำทิพย์ หิรัญวงศ์
โทร.๐๒๒-๑๔๑๕๕๘๗



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) ประกอบมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ เห็นชอบให้กำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในเทศบาลขึ้นใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ในเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๔ เทศบาลที่มีสถานศึกษา (โรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ในสังกัดให้กำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตามอัตราส่วนศึกษานิเทศก์ต่อสถานศึกษา ได้ตามอัตราส่วนศึกษานิเทศก์ ๑ อัตราต่อสถานศึกษา ๔ แห่ง และหากมีเศษจำนวนสถานศึกษาดังแต่ ๒ แห่งขึ้นไป ให้มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์เพิ่มได้อีก ๑ อัตรา

สำหรับเทศบาลที่มีจำนวนสถานศึกษา (โรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ไม่เป็นไปตามที่กำหนด หากประสงค์จะกำหนดจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สถานศึกษา (โรงเรียนและหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ในแต่ละแห่งจะต้องมีจำนวนเด็ก ๕๐ คนขึ้นไป โดยให้เสนอปริมาณงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จำนวนสถานศึกษา หลักสูตรการจัดการศึกษา จำนวนพนักงานครูเทศบาล จำนวนเด็ก และเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ เป็นรายกรณี

ข้อ ๕ เทศบาลใดที่มีจำนวนตำแหน่งศึกษานิเทศก์มากกว่าที่กำหนด ตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ให้คงจำนวนตำแหน่งไว้ตามเดิม หากต่อมามีตำแหน่งว่างไม่ว่าด้วยกรณีใด ๆ ให้ยุบตำแหน่งนั้นให้คงเหลือเท่ากับจำนวนตำแหน่งที่กำหนดตามมาตรฐานทั่วไปนี้

ข้อ ๖ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการในวันหรือก่อนวันที่มาตรฐานทั่วไปนี้ มีผลใช้บังคับให้ดำเนินการมาตรฐานทั่วไปเดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

อ. ๘/๗.

(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล