



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล มีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบ
ตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการ
ประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔
ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก
มาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการ
กลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับ
คณะกรรมการพนักงานส่วนเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่
๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน
ตำแหน่งครู ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ใช้บัญชีการเทียบตำแหน่ง
และอันดับเงินเดือนสำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล รายละเอียดตามบัญชีการเทียบ
ตำแหน่งและอันดับเงินเดือน ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางศิวพร ชั่วสวัสดิ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

บัญชีการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล แขนงทำยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. การโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา และข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย		โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	
๑.๑ สายงานการสอน			
ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑	ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓
ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔	ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔
๑.๒ สายงานบริหารสถานศึกษา			
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑	ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔	ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑	ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔	ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔
๑.๓ สายงานนิเทศการศึกษา			
ศึกษานิเทศก์	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑	ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
ศึกษานิเทศก์	วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ศึกษานิเทศก์	วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓
ศึกษานิเทศก์	วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔	ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔

๒. การโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย	โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
อาจารย์	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
อาจารย์ ซึ่งได้รับเงินเดือนเทียบได้ไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ.๒	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งได้รับเงินเดือนเทียบได้ไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ.๓	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓

๓. การโอนข้าราชการทหาร

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย	โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒

๔. การโอนข้าราชการตำรวจ

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย	โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
พันตำรวจโท	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒

๕. การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่น

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย	โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
ตั้งแต่ระดับชำนาญการ ขึ้นไป	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับต้น ขึ้นไป	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับต้น ขึ้นไป	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒

๖. เงื่อนไขการโอน ย้าย ตามการเทียบตำแหน่งระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู

๖.๑ เทศบาลที่จะรับโอน ย้าย ต้องมีตำแหน่งว่างและจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอนไม่เกินเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวน ตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการ จะได้รับเป็นสำคัญ

๖.๒ เป็นผู้มีความประพฤติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล

๖.๓ เป็นผู้มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาทางการศึกษา ศึกษาศาสตร หรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล โดยมีสาขาวิชาเอกตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

๖.๔ เป็นผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาครูที่ยังไม่สิ้นสุดการอนุญาต

๖.๕ ต้องเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญา

๖.๖ ปัจจุบันต้องดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน หรือตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา หรือตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ชั้นยศไม่ต่ำกว่าสัญญาบัตร อย่งใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๖.๗ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนหรือการจัดประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ หลังจากได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีภาระงานการสอนชั้นต่ำตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๖.๘ เทศบาลที่รับโอน ย้าย ต้องสั่งให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม กรณีนอกเหนือจากนี้ให้เสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้ กรณีที่โอนย้าย มาดำรงตำแหน่งครู แล้วยังไม่ได้รับวิทยฐานะ การที่ผู้นั้นจะได้รับวิทยฐานะ ก็ต่อเมื่อผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะครบถ้วนและผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดก่อน

๖.๙ เป็นผู้ที่ไม่อยู่ระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือไม่เคยกระทำผิดวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ

๖.๑๐ เป็นผู้ที่ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีอาญาหรือไม่เคยถูกลงโทษทางอาญา เว้นแต่มีความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๖.๑๑ เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

๖.๑๒ ให้ดำเนินการพิจารณารับโอนตามเงื่อนไขนี้โดยเคร่งครัด หากภายหลังตรวจสอบพบว่า มีการดำเนินการไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือมีการดำเนินการที่มีข้อบกพร่องใดๆ ให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งนั้นแล้วแต่กรณีและถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการและผู้ที่เกี่ยวข้อง



ที่ มท ๐๘๐๙.๔/๒๓๓

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
ถนนนครราชสีมา แขวงคูสิต
เขตคูสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบซี) เป็นประเภทตำแหน่งตามลักษณะงาน (Broadband)

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ขอเรียนว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยในฐานะประธาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ลงนามในประกาศฯ ดังกล่าวแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเรื่องดังกล่าวเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จึงขอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

/๑. จัดทำ...

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๓ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปที่ 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 ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแตกต่างจากที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ให้เสนอ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. แล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงประกาศใช้บังคับได้

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

กลุ่มงานบริหารงานบุคคลทางการศึกษาท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๔๑, ๓๑๔๓

โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๙๐๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย

๑. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔
๒. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔
๓. สำเนาประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ให้ Download ได้ที่ www.dla.go.th เมนูหนังสือราชการ หรือ QR CODE นี้





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์
ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงระบบตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจากระบบจำแนกตำแหน่ง
เป็นประเภทตำแหน่งตามลักษณะงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่
๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง การเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครูผู้ช่วย หรือตำแหน่งครู
ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ และให้ใช้ประกาศดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป
เกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๔"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง การเทียบตำแหน่ง
และอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครูผู้ช่วย หรือตำแหน่งครู ประกาศ ณ วันที่
๒๕ ตุลาคม ๒๕๕๔ และยกเลิกบัญชีเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือนท้ายประกาศ

ข้อ ๔ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ใช้บัญชีการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน
สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล รายละเอียดตามบัญชีการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน ท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

บัญชีการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล แนนบายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเทียบตำแหน่งและอันดับเงินเดือน สำหรับการโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู ของเทศบาล ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. การโอน ย้าย ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และสายงานนิเทศการศึกษา และข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย		โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง	
๑.๑ สายงานการสอน			
ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑	ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓
ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔	ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔
๑.๒ สายงานบริหารสถานศึกษา			
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑	ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะรองผู้อำนวยการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะรองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔	ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑	ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔	ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔
๑.๓ สายงานนิเทศการศึกษา			
ศึกษานิเทศก์	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑	ครู	รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
ศึกษานิเทศก์	วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ศึกษานิเทศก์	วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓	ครู	วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓
ศึกษานิเทศก์	วิทยฐานะศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔	ครู	วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๔

/๒. การโอน...

๒. การโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย	โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
อาจารย์	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
อาจารย์ ซึ่งได้รับเงินเดือนเทียบได้ไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ.๒	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งได้รับเงินเดือนเทียบได้ไม่ต่ำกว่าอันดับ คศ.๓	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ รับเงินเดือนอันดับ คศ.๓

๓. การโอนข้าราชการทหาร

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย	โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
พันโท นาวาโท นาวาอากาศโท	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒

๔. การโอนข้าราชการตำรวจ

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย	โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
พันตำรวจโท	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒

๕. การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่น

ตำแหน่งก่อนโอน ย้าย	โอน ย้าย มาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๑
ตั้งแต่ระดับชำนาญการ ขึ้นไป	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับต้น ขึ้นไป	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒
ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตั้งแต่ระดับต้น ขึ้นไป	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.๒

๖. เงื่อนไขการโอน ย้าย ตามการเทียบตำแหน่งระหว่างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการประเภทอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน ตำแหน่งครู

๖.๑ เทศบาลที่จะรับโอน ย้าย ต้องมีตำแหน่งว่างและจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอน ไม่เกินเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ

๖.๒ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับพนักงานเทศบาล

๖.๓ เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ หรือปริญญาอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล โดยมีสาขาวิชาเอกตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

/๖.๔ เป็นผู้ที่มี...

๖.๔ เป็นผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูที่ยังไม่สิ้นสุดการอนุญาต

๖.๕ ต้องเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญา

๖.๖ ปัจจุบันต้องดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน หรือตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา หรือตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา หรือตำแหน่งประเภทวิชาการ หรือตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือข้าราชการทหาร ข้าราชการตำรวจ ชั้นยศไม่ต่ำกว่าสัญญาบัตร อย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

๖.๗ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนหรือการจัดประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ หลังจากได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีภาระงานการสอนขั้นต่ำตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

๖.๘ เทศบาลที่รับโอน ย้าย ต้องสั่งให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม กรณีนอกเหนือจากนี้ ให้เสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ทั้งนี้ กรณีที่โอน ย้าย มาดำรงตำแหน่งครูแล้วยังไม่ได้รับวิทยฐานะ การที่ผู้นั้นจะได้รับวิทยฐานะ ก็ต่อเมื่อผู้นั้นมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะครบถ้วนและผ่านการประเมินผลงานเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดก่อน

๖.๙ เป็นผู้ที่ไม่อยู่ระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือไม่เคยกระทำผิดวินัยหรือจรรยาบรรณวิชาชีพ

๖.๑๐ เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีอาญาหรือไม่เคยถูกลงโทษทางอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๖.๑๑ เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างถูกดำเนินคดีล้มละลาย

๖.๑๒ ให้ดำเนินการพิจารณารับโอนตามเงื่อนไขโดยเคร่งครัด หากภายหลังตรวจสอบพบว่า มีการดำเนินการไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หรือมีการดำเนินการที่มีข้อบกพร่อง ให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งนั้น แล้วแต่กรณี และถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

สำเนาฉบับ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล เพื่อให้เกิดความเหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อระบบจากการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ ประกอบมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๕๗ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๗ มีมติแก้ไขหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ได้ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๔๗

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล(เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๙

(๓) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (เพิ่มเติม) ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๐

(๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่๘) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔

(๕) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล (ฉบับที่๙) ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๕

/ข้อ ๔...

๕.๑ กรณีเทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นประธาน
- (๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน
- (๓) นายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรีที่นายกเทศมนตรีของเทศบาลที่ดำเนินการสอบคัดเลือกมอบหมาย
- (๔) ท้องถิ่นจังหวัดหรือผู้ที่ท้องถิ่นจังหวัดมอบหมาย
- (๕) ปลัดเทศบาลของเทศบาลที่ดำเนินการสอบคัดเลือกหากเป็นกรณีที่สอบคัดเลือก ตำแหน่งปลัดเทศบาล ให้แต่งตั้งปลัดเทศบาลอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งปลัดเทศบาลที่ดำเนินการสอบคัดเลือก

ให้หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือพนักงานเทศบาลในเทศบาลที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ และมีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

๕.๒ กรณีร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกแทนให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวน ๖ คน ประกอบด้วย

- (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นประธาน
- (๒) หัวหน้าส่วนราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่สอบคัดเลือก จำนวน ๒ คน
- (๓) ผู้แทนนายกเทศมนตรีในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน
- (๔) ผู้แทนพนักงานเทศบาลในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน
- (๕) เลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ให้มีผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกิน ๒ คน

ข้อ ๖ คณะกรรมการสอบคัดเลือกอาจแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง กรรมการด้านอื่นๆ รวมถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน หรือเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

/ข้อ ๗...

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ แล้วให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศเป็นการทั่วไป

ทั้งนี้ การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหาร ให้กำหนดวันสอบคัดเลือกปีละไม่เกิน ๔ ครั้ง ดังนี้

- (๑) ครั้งที่ ๑ ในวันทำการสุดท้ายของเดือนกุมภาพันธ์
- (๒) ครั้งที่ ๒ ในวันทำการสุดท้ายของเดือนพฤษภาคม
- (๓) ครั้งที่ ๓ ในวันทำการสุดท้ายของเดือนสิงหาคม
- (๔) ครั้งที่ ๔ ในวันทำการสุดท้ายของเดือนพฤศจิกายน

ข้อ ๘ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบคัดเลือกในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด โดยแจ้งเป็นหนังสือ

ข้อ ๙ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรับสมัครสอบก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๕ วันทำการ โดยระบุชื่อตำแหน่ง สายงาน และจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้ง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร สอบ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ และข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ โดยปิดประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครก่อนวันเริ่มสมัครสอบคัดเลือก และแจ้งคณะกรรมการพนักงานเทศบาลทุกจังหวัด ทั้งนี้ จะประกาศทางวิทยุกระจายเสียง หรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันด้วยก็ได้

ข้อ ๑๐ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก แต่งตั้งเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ และจะกำหนดให้รับสมัครสอบทางระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

ข้อ ๑๑ ผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกในวันรับสมัครสอบคัดเลือก

ข้อ ๑๒ ให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

ข้อ ๑๓ การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสูตรไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

ข้อ ๑๔ การสอบคัดเลือก จะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค แต่คณะกรรมการสอบคัดเลือก จะกำหนดให้ผู้สมัครสอบ สอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง ในคราวเดียวกัน หรือดำเนินการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓

/สอบ...

สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้ เว้นแต่การสอบคัดเลือกตำแหน่งบริหารเพื่อดำรงตำแหน่งบริหารในต่างสายงานให้
ดำเนินการสอบคัดเลือกโดยทดสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับ
ตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตอันอาจทำให้เกิดความไม่เป็น
ธรรมในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือก รายงานให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทราบเพื่อ
พิจารณาว่าจะสมควรยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้นทั้งหมด หรือจะพิจารณายกเลิกการสอบภาคที่เกิดการ
ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตตามแต่จะเห็นสมควร ถ้าหากหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกให้ยกเลิกการสอบ
คัดเลือกเฉพาะภาคใดแล้วก็ได้ดำเนินการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคนั้นใหม่ สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ
ทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตไม่มีสิทธิเข้าสอบอีกต่อไป

กรณีหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ให้ประธานกรรมการ
พนักงานเทศบาล มีอำนาจในการยกเลิกการสอบคัดเลือกครั้งนั้น

ข้อ ๑๖ เมื่อดำเนินการสอบคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกจัดทำบัญชี
รายชื่อผู้สอบผ่านเรียงลำดับตามผลคะแนนรวม โดยระบุคะแนนที่ได้ในแต่ละภาค คะแนนรวมทุกภาครวมทุก
ภาค และลำดับที่ที่สอบคัดเลือกได้ รายงานต่อหน่วยดำเนินการสอบคัดเลือก เพื่อดำเนินการประกาศรายชื่อ
ผู้สอบคัดเลือกได้ต่อไป

ข้อ ๑๗ การประกาศรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๓ ให้เรียงลำดับที่
จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาค
ความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง
เท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้
คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับคะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไป
มากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถทั่วไปเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัว
สอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า เว้นแต่การสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานผู้บริหารเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งในต่างสายงาน ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับ
ตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนน
ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้
ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ทั้งนี้ ให้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกจำนวน ๒ เท่า ของอัตราว่างตามที่ประกาศ
สมัครสอบคัดเลือก โดยต้องการเรียกรายงานตัวผู้สอบคัดเลือกได้ลำดับที่ ๑ ภายใน ๓๐ วันและเมื่อได้การ
บรรจุแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้ตามจำนวนอัตราว่างที่จะแต่งตั้งแล้ว บัญชีสำรองให้ยกเลิก

/ข้อ ๑๘...

ข้อ ๑๘ การดำเนินการสอบคัดเลือกให้หน่วยดำเนินการสอบคัดเลือกดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก ๑ ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก ๓ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก่อนวันเริ่มรับสมัครสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

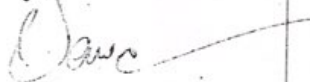
(๒) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำเนาประกาศผลการสอบคัดเลือก และบัญชีรอกคะแนน จำนวน ๑ ชุด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ภายใน ๕ วันทำการนับตั้งแต่วันที่ประกาศผลสอบคัดเลือก

(๓) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ เข้าสอบ กำหนด เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบหรืออื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิม ให้รายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ภายใน ๓ วันทำการ นับแต่วันที่ได้มีการประกาศเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๑๙ การใดที่ได้ดำเนินการก่อนประกาศฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเดิมต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

บรรดามาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และเงื่อนไข มิติ หรือคำสั่งใดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาลที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม . พ.ศ. ๒๕๕๘



ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์
สำนักงานปลัดจังหวัดบุรีรัมย์
14 311 718

นาย	
นาง	
นาย	
นาง	



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรม ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๔) และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอ วิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนด เป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จ ตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมิน จากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมิน สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ เทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการแทน เป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานเทศบาลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นำนายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ไปช่วยราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมิน ต้นสังกัด

กรณีพนักงานเทศบาลได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรีพิจารณา

(๗) ให้เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มีหน้าที่ พิจารณาการกลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดเทศบาล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมเจตน์ จงศุภวิศาลกิจ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๐๕๕



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

๒ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง, ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

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

- สิ่งที่ส่งมาด้วย, ๑. สำเนาประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนาประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนาประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด
๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นฯ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาล (ก.ท.) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่
๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้
สอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน
ครบถ้วน เป็นรูปธรรม ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในรูปแบบ
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๓ (๒) มาตรา ๑๙
มาตรา ๒๓ วรรคหก และมาตรา ๒๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
จึงขอความร่วมมือ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา ดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. กรณี ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น มีหลักการเหมือนกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้ถือว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้ให้ความเห็นชอบในหลักการเรียบร้อยแล้ว และให้สามารถ
ประกาศใช้บังคับต่อไปได้ แต่หากประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการฯ มีหลักการที่แตกต่างจากมาตรฐานทั่วไป ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ.
และ ก.อบต.จังหวัด เสนอต่อ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน จึงจะสามารถประกาศใช้บังคับได้

/ทั้งนี้ ...

ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ขอให้ดำเนินการตามข้อ ๑ และข้อ ๒ แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วันนับตั้งแต่วันที่ ได้รับหนังสือฉบับนี้ พร้อมกับกำหนดให้มีผลใช้บังคับในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป และอาศัยอำนาจ ตามความในข้อ ๖ ของประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. จึงได้กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้เริ่มใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนี้ ตั้งแต่รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) เป็นต้นไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สามารถดาวน์โหลดหนังสือได้ที่เว็บไซต์ www.dla.go.th เมนูหนังสือราชการ หรือที่ QR CODE ด้านท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา,

ขอแสดงความนับถือ



(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๑๓๔

ผู้ประสานงาน : นายอดิสร สุนทรวิภาต โทร. ๐๘-๙๙๖๙-๒๕๓๓





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรม ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) และมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานเทศบาลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ไปช่วยราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด

กรณีพนักงานเทศบาลได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด-หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่มีอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ในระยะเวลาประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรีพิจารณา

(๗) ให้เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในปีที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดเทศบาล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้”

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบกับมาตรา ๑๓.(๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕๐ การย้ายพนักงานเทศบาล ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับเดียวกันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีการย้ายไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันที่ว่างในแผนอัตรากำล้างสามปี ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

(๒) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งกันในประเภทและระดับเดียวกัน ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕๑ การย้ายพนักงานเทศบาลให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่นๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/ข้อ ๑๕๒ การย้าย...

“ข้อ ๑๔๒ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน และประเภทเดิม ให้ส่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมและให้ได้รับเงินเดือนในชั้นเดิม ทั้งนี้ ต้องเป็น ตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำล้างสามปี หรือเป็นการย้ายสับเปลี่ยนในตำแหน่งเดียวกัน”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔๓ กรณีย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณีเป็นตำแหน่ง ประเภทและระดับเดียวกัน ให้ส่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้นในประเภทและระดับเดียวกัน โดยให้ได้รับ เงินเดือนในชั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน และให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) พนักงานเทศบาลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น ให้ใช้ แบบตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบ ประเมิน

(๓) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับตำแหน่ง ที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานด้วย

(๔) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการประเมินของ ผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวม เสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ให้ความเห็นชอบ หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นควรกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้มีอายุ ๑ ปี นับแต่วันที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบการแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับ ที่ในบัญชีดังกล่าว”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔๔ กรณีการพนักงานเทศบาลที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และปัจจุบันไม่ได้ดำรงตำแหน่ง ในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไป หากจะย้ายพนักงานเทศบาลผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ ในสายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกยังไม่ถูกยกเลิกด้วย

กรณีการย้ายได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง โดยได้รับคุณวุฒิการศึกษาที่ขาดแคลนตามพื้นที่ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยได้รับทุน รัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนของเทศบาล หรือผู้ได้รับคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้ คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่ จำเป็นต้องสอบแข่งขันที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด”

/ข้อ ๘ ให้ยกเลิก...

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔๕ การย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งระดับที่สูงขึ้นด้วย ดังนี้

- (๑) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องซึ่งเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงาน
- (๒) กรณีการย้ายมาดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานที่ไม่เกี่ยวข้องซึ่งเกื้อกูลกันต้องผ่านการประเมินบุคคล การปฏิบัติงาน และผลงาน”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔๖ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกันแต่ต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งนั้น และจะต้องเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามวรรคหนึ่งหากมีความประสงค์จะย้ายต่างสายงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกเฉพาะภาคความรู้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยไม่มีการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกแต่อย่างใด”

การย้ายพนักงานเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ผู้นั้นจะต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ของตำแหน่งนั้น และมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือกที่กำหนด”

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔๗ การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายพนักงานเทศบาลในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ให้กระทำได้อต่อเมื่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ในการย้ายพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้ได้รับเงินเดือนตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเรื่องการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน”

ข้อ ๑๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔๘ ในการส่งย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาลในการเลื่อนระดับสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจทำให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้”

ข้อ ๑๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๑๔๙ เมื่อมีคำสั่งย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้วให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าวให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นต่อไป”

ข้อ ๑๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕๐ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลสายงานบริหาร ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย”

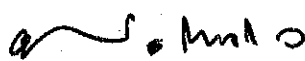
ข้อ ๑๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๕๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๕๑ การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลสายงานการสอน ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง โดยจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกัน สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้คงไว้ที่เดิม ส่วนระดับวิทยฐานะและอัตราเงินเดือน ให้ติดตามตัวบุคคลไปกำหนดในตำแหน่งใหม่ที่จะแต่งตั้ง ซึ่งกรณีนี้ให้หมายรวมถึงการย้ายให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบในการพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาล สายงานการสอน โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือสาขาวิชาเอกเดียวกันได้เป็นการเฉพาะราย”

ข้อ ๑๕ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ใช้บังคับอยู่ก่อนมาตรฐานทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันยกเลิก โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพศิน โกมลวิษญ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๕๓

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

๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒
มีมติเห็นชอบกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ทุกจังหวัด และ ก.เมืองพัทยา
ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ ๒๒๔๓ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๓๗

นางสาวผ่องพรรณ มุขระโกษา ๐๘-๓๔๘๘-๗๐๖๒

แนวทางการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(แบบทำหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๗ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒)

ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๗ และข้อ ๑๑ กำหนดให้การย้ายข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานหรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณีเป็นตำแหน่งประเภทและระดับเดียวกัน หรือกรณีการย้ายข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงาน ประเภทที่แตกต่างจากเดิมและระดับที่ต่ำกว่าเดิม หรือย้ายข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปหรือประเภทวิชาการ ให้กระทำได้อต่อเมื่อข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและผู้นั้นต้องสมัครใจ และได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ประกอบหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. คำวนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) ซึ่งกำหนดให้ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติงาน (ปง.)/ชำนาญงาน (ชง.) เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) มติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๙ กำหนดแนวทางการโอนและการรับโอนในตำแหน่งเดียวกันหรือกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์การย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับควบหรือนอกระดับควบได้โดยอนุโลม สำหรับการย้าย การโอน และการรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนอกระดับควบในสายงานที่ไม่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน สามารถกระทำใ้ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องสามารถนับระยะเวลาเกือกลงในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานจริงเหมือนหรือคล้ายคลึงกันกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งครบระยะเวลาตามหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อย้าย โอน และรับโอนให้ดำรงตำแหน่งนอกระดับควบ โดยให้แต่งตั้งด้วยวิธีการประเมินบุคคล ผลการปฏิบัติงานและผลงาน ทั้งนี้ หากมีลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงไม่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันก็ให้ย้าย โอน หรือรับโอนมาดำรงตำแหน่งในระดับควบเท่านั้น เนื่องจากขาดคุณสมบัติบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งไม่ครบตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละคุณวุฒิ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ กำหนดบัญญัติกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกือกลงกันตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการโอน การย้าย เป็นไปในแนวทางเดียวกัน และเกิดความชัดเจน จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการโอนและการย้ายตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๑	การโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภท สายงาน ตำแหน่งเดียวกันแต่ลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	โอนได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการโอนและรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ข้อ ๒๖(๔)

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๒	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับเดียวกัน ไปดำรง ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เกื้อกูลกัน (ตำแหน่งว่าง)	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน	สอดคล้องกับมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๙ ประกอบ มติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ใน การประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น
๓	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เกื้อกูลกันแต่ลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน ชำนาญการพิเศษ โอนไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทะเบียน และบัตรชำนาญการ	โอน/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการ โอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ ข้อ ๒๖ (๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๔๙ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการ ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น

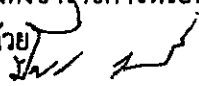
ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๔	การโอน (ย้าย)/ย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นสับเปลี่ยนกันในตำแหน่งประเภทเดียวกันและเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน	<p>นักวิชาการพัสดุชำนาญการ โอน(ย้าย)สับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ หรือ นักวิชาการพัสดุชำนาญการย้ายสับเปลี่ยนกับนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ</p>	<p>โอน/ย้ายได้ เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน และ เป็น ตำแหน่งระดับเดียวกันตามแผนอัตราค่าจ้างสามปี คือกำหนดให้ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งใน ระดับปฏิบัติงาน (ปง.) /ชำนาญงาน (ชง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ (ปภ.)/ชำนาญการ (ชภ.)</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๗ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกัน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น</p>
		<p>นายช่างโยธาอาวุโสย้ายสับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งนายช่างผังเมืองอาวุโส หรือ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ โอน (ย้าย) สับเปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ</p>	<p>โอน/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เป็นตำแหน่งที่ต้องมีการประเมินวิเคราะห์ตำแหน่ง ปริมาณงาน และผู้ที่จะดำรงตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง</p>	<p>สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ ข้อ ๑๐-๑๓ และข้อ ๑๘-๒๑</p>

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๕	การโอน/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น สับเปลี่ยนกันในตำแหน่ง ประเภทสายงานเดียวกัน แต่ลดระดับ	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ โอน/ย้ายสับเปลี่ยนกับ นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	โอน/ย้ายได้ เนื่องจากกำหนดให้ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งใน ระดับปฏิบัติงาน (ปจ.)/ ชำนาญงาน (ชง.) ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ให้กำหนดตำแหน่งใน ระดับปฏิบัติการ (ปก.)/ ชำนาญการ (ชก.)	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการ โอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๓)/ข้อ ๒๕(๓)/ ข้อ ๒๖(๓) ประกอบหนังสือ สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ตอนที่ ๒๒๖ ๐๘๐๘.๕/ว๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง)
๖	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทเดียวกัน แต่ต่างสายงานและไม่ใช่ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เกื้อกูลกันและลดระดับ (ตำแหน่งว่าง)	นักวิชาการเงินและ บัญชีชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	โอน (ย้าย)/ย้ายได้ โดยเจ้าตัวสมัครใจ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน จึงต้องมาดำรงตำแหน่ง ระดับเริ่มต้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการ โอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ ข้อ ๒๖(๔) และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๔
๗	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภท ระดับ เดียวกันแต่ต่างสายงาน และไม่ใช่ตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกัน	นักวิชาการคลัง ชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ	โอน (ย้าย)/ย้าย ไม่ได้ เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่ง เดียวกัน และไม่ใช่ ตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เกื้อกูลกัน หากมีความ ประสงค์โอน ต้องมาดำรง ตำแหน่งระดับเริ่มต้น เท่านั้น	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการ โอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งไม่ได้กำหนดไว้

ที่	ประเด็น	ตัวอย่าง	ข้อเสนอ/เงื่อนไข	เหตุผล
๘	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งต่างประเภท ต่างสายงาน และลดระดับ	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน	โอน (ย้าย)/ย้ายได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการ โอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ ข้อ ๒๖ (๔) และ ประกาศ
		นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	โอน (ย้าย)/ย้ายไม่ได้ เนื่องจากเป็นการโอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรง ตำแหน่งที่มีใช้ตำแหน่ง ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กัน ซึ่งต้องมีระยะเวลาขั้นต่ำ ในการปฏิบัติงาน ครบถ้วน ถึงจะโอน (ย้าย)/ย้ายได้หากมี ความสามารถ โอน (ย้าย)/ย้ายไปดำรง ตำแหน่งในระดับ ปฏิบัติงานเท่านั้น	ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการย้าย ข้อ ๑๑
๙	การโอน (ย้าย)/ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งต่างประเภท แต่เป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวคู่กัน	นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ โอน (ย้าย)/ย้าย ไปดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	โอน (ย้าย)/ย้ายได้ ตามหลักเกณฑ์กำหนด	สอดคล้องกับประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วยการ โอนและรับโอนข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๒๖(๔)/ข้อ ๒๕(๔)/ ข้อ ๒๖ (๔) ประกอบประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ว่าด้วย การย้าย ข้อ ๑๑ และมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการ ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๘ เรื่องการกำหนดบัญชีกลุ่มงาน ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวคู่กันตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของข้าราชการและพนักงาน ส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ การโอน และการย้าย กรณีดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตรงตามความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รวมถึงระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในตำแหน่งนั้นด้วย โดยต้องผ่านการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานหรือผลงานตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

สำหรับกรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ เมื่อโอน หรือย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ต่อมาภายหลังจะเลื่อนระดับเพื่อดำรงตำแหน่งเดิมอีกครั้งจะต้องดำเนินการตามประกาศมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย



.....



ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๑๒๐

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

เรื่อง กำหนดแบบคำร้องและแบบประเมินเพื่อย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

- อ้างถึง ๑. ประกาศ ก.จ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘
๒. ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘
๓. ประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบคำร้องและแบบประเมินเพื่อย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ชุด
ด้วย ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๒
มีมติกำหนดแบบคำร้องขอย้ายและแบบประเมินสำหรับประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งย้าย
ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการย้ายข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘
เพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสันติธร ยิ้มละมัย)

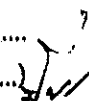
รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
เลขาธิการ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
กลุ่มงานมาตรฐานทั่วไปการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๔๓ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๒๑๗
นางสาวพองพรรณ มุขระโกษา ๐๘-๑๙๘๘-๓๐๖๒


แบบคำร้องขอย้าย

๑. ชื่อและนามสกุลของผู้ประสงค์จะย้าย.....
๒. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ.....
๓. ตำแหน่งที่ขอย้าย.....
๔. วุฒิการศึกษา ผู้ขอย้ายมีคุณวุฒิการศึกษา
() ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ระบุ.....
() ไม่ตรง
๕. ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะย้าย
หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๕.๑รวม.....ปี.....เดือน
๕.๒รวม.....ปี.....เดือน
๕.๓รวม.....ปี.....เดือน
๖. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการนับจากปัจจุบันลงไป จำนวน ๒ ครั้ง
๑. ครั้งที่.....ปี.....ผลการประเมินระดับ.....
๒. ครั้งที่.....ปี.....ผลการประเมินระดับ.....
๗. ผ่านการอบรมหลักสูตร.....
.....
.....
.....
๘. ความถนัดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและความรู้ความสามารถพิเศษที่จะนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
ไปปรับใช้ในตำแหน่งที่ขอย้าย
.....
.....
.....
๙. เหตุผลความจำเป็นที่ขอย้าย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ.....
.....
.....


ขอรับรองว่าข้อมูลข้างต้นถูกต้องเป็นจริง

(ลงชื่อ).....
(.....) 

แบบประเมิน
สำหรับประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น

<p>ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้รับการประเมิน (สำหรับผู้รับการประเมินกรอก)</p> <p>๑. ชื่อ และนามสกุลของผู้รับการประเมิน.....</p> <p>๒. วุฒิการศึกษา.....สาขาวิชา.....ระดับการศึกษา..... สถานศึกษา.....จบการศึกษาเมื่อปี พ.ศ.....</p> <p>๓. เริ่มรับราชการครั้งแรกเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....ตำแหน่ง.....</p> <p>๔. ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะย้ายหรือ งานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ดังนี้ (เฉพาะสายผู้บริหาร)</p> <p>๔.๑รวม.....ปี.....เดือน</p> <p>๔.๒รวม.....ปี.....เดือน</p> <p>๔.๓รวม.....ปี.....เดือน</p> <p>๕. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....ระดับ..... เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....เงินเดือน.....บาท ส่วนราชการ.....</p> <p>๖. ประวัติการถูกดำเนินการทางวินัย (ถ้ามี)</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>๗. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการนับจากปัจจุบันลงไป จำนวน ๒ ครั้ง</p> <p>๑. ครั้งที่.....ปี.....ผลการประเมินระดับ.....</p> <p>๒. ครั้งที่.....ปี.....ผลการประเมินระดับ.....</p> <p>๘. ผู้รับการประเมินรับรองว่าข้อมูลข้างต้นถูกต้องเป็นจริง</p> <p style="text-align: right;">ลงชื่อ.....ผู้รับการประเมิน</p> <p style="text-align: right;"></p>

ตอนที่ ๒ การประเมินบุคคล							
รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	เกณฑ์การให้คะแนน					คะแนน ที่ได้รับ
		ดี มาก (๕)	ดี (๔)	ปาน กลาง (๓)	พอใช้ (๒)	ปรับปรุง (๑)	
คุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงานในตำแหน่งสายงานใหม่							
๑. ความประพฤติ	๒๕						
๑.๑ การรักษาวินัยไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกตั้งกรรมการ ดำเนินการสอบสวนทางวินัย หากไม่มีให้เต็ม หากมีให้คะแนน ลดหลั่น							
๑.๒ ประวัติส่วนตัว ความประพฤติส่วนตัว เช่น คุณวุฒิ การศึกษา การตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร เป็นต้น							
๑.๓ ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมอื่น เช่น ทำงานได้ผลงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความละเอียดรอบคอบ งานมีคุณภาพ							
๑.๔ การปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับ ของทางราชการ							
๑.๕ การปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของข้าราชการ							
๒. ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ พิจารณาจากพฤติกรรม	๑๕						
๒.๑ ความตั้งใจและหมั่นเพียรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ							
๒.๒ ไม่ละเลยต่องาน ยอมรับผลงานของตนเองทั้งด้าน ความสำเร็จและความผิดพลาด ไม่ปิดความรับผิดชอบและแสดง ความคิดเห็น พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น							
๒.๓ ตั้งใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุ่ล่งไปได้ด้วยดี มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด หรือพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานใหม่ ๆ							
๓. ความอุทิศสหา พิจารณาจากพฤติกรรม	๑๕						
๓.๑ มีความมานะอดทน เอาใจใส่หน้าที่การงาน กระตือรือร้น อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ และตรงต่อเวลา							
๓.๒ มีความขยันหมั่นเพียร ไม่เฉื่อยชา ส่งงานได้ตาม กำหนดเวลา ไม่ย่อท้อ สนใจแก้ไขงานที่ยุ่งยากซับซ้อนต่าง ๆ หรือเสนอวิธีการทำงานใหม่ ๆ							
๓.๓ ตั้งเป้าหมายให้งานสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน							

ตอนที่ ๒ การประเมินบุคคล (ต่อ)							
รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	เกณฑ์การให้คะแนน					คะแนน ที่ได้รับ
		ดี มาก (๕)	ดี (๔)	ปาน กลาง (๓)	พอใช้ (๒)	ปรับปรุง (๑)	
๔. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พิจารณาจากพฤติกรรม ๔.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นอย่างดี และแสดงน้ำใจ รับอาสา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	๑๕						
๔.๒ รู้บทบาทหน้าที่ของตน ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน							
๔.๓ รับฟังความคิดเห็นและประสานความร่วมมือของสมาชิก ในทีมงาน เป็นที่ยอมรับนับถือและรักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน							
๕. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ พิจารณาจากพฤติกรรม ๕.๑ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความชำนาญในหน้าที่ รับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน	๑๕						
๕.๒ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จคล่องไปด้วดี และงานมีความ ถูกต้องรวดเร็ว เรียบร้อย ไม่มีการแก้ไข							
๕.๓ มีการพัฒนางานในหน้าที่ให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ และ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการทำงานในการลดขั้นตอน การทำงาน							
๖. ความละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบ พิจารณาจากพฤติกรรม ๖.๑ มีความละเอียดรอบคอบ ไม่มีข้อผิดพลาดในการทำงาน	๑๕						
๖.๒ ไม่เลินเล่อหรือประมาทในการทำงานจนทำให้ราชการ เสียหาย							
๖.๓ มีความแม่นยำถูกต้องในกฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในงานที่ปฏิบัติ							
รวม	๑๐๐						

ตอนที่ ๓ สรุปผลการประเมิน

ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ๒ ครั้งติดต่อกัน
ไม่ต่ำกว่าระดับดี

- มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามที่กำหนด
- มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการไม่เป็นไปตามที่กำหนด

การประเมินคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

- () ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
- () ไม่ผ่านการประเมิน (ได้คะแนนรวมไม่ถึงร้อยละ ๖๐)

(ระบุเหตุผล).....
.....
.....
.....

สรุปผลการประเมิน

- () สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใหม่ได้ เนื่องจากผ่านการประเมิน
- () ไม่สมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใหม่ เนื่องจากไม่ผ่านการประเมิน

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ที่ นก ๐๐๒๓.๒/๗๕๑๕



ศาลากลางจังหวัดหนองบัวลำภู

ถนนหนองบัวลำภู-เลย นก ๓๙๐๐๐

๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ส่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู (ก.ท.จ. หนองบัวลำภู) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวน ๑ ฉบับ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ดังนั้น จังหวัดหนองบัวลำภู จึงขอส่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภูดังกล่าวมาเพื่อทราบและขอให้อำเภอแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ได้ทราบและถือปฏิบัติด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายไชติ เชื้อไชติ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.จ.หนองบัวลำภู

โทร. ๐-๔๒๓๑๖-๗๒๖



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๕) มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ภายใต้ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๑) ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๐ และมติในการประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ ๗ พนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่าแล้วจึงเลื่อนขั้นเงินเดือน เว้นแต่ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นระดับสูง

/ (๓) ผู้ดำรง...

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑


(นายชาติ เชื้อชาติ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองบัวลำภู

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบกับมาตรา ๑๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้จัดทำประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๘ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒๖ ในประกาศกำหนดนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก หรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒๗ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒๘ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป”

/ข้อ ๖ ให้ยกเลิก...

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒๙ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๐ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๒๒๗ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาน หรือปฏิบัติ การวิจัย ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

/(๗) ลาไปช่วยเหลือ...

(ข) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๑ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๒๓๐ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราบาตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๓๐ และข้อ ๒๓๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๒๒๗ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบด้วยข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้ว รายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย”

/ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิก...

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๓ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓๐ (๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๓๐ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๒๓๐ (๙) (ข) ในครึ่งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติงานราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย”

ข้อ ๑๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๔ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๓๐ ประกอบกับข้อ ๒๓๖ ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๒๓๐ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๓๑ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังพนักงานเทศบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม”

ข้อ ๑๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๕ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานเทศบาล ซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๒๓๐ (๙) (ข) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ ๒๓๐ (๙) (ฅ) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาส่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

ข้อ ๑๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/“ข้อ ๒๓๖...

“ข้อ ๒๓๖ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่เทศบาลมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเป็นเลขานุการ”

ข้อ ๑๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๗ นายกเทศมนตรีจะนำเอาเหตุที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นไม่ได้”

ข้อ ๑๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๘ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนมาแล้ว เพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้”

ข้อ ๑๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๙ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนชั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้”

ข้อ ๑๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๔๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๔๐ ในกรณีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ”

ข้อ ๑๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๔๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/ข้อ ๒๔๑ ในครั้งปี...

“ข้อ ๒๔๑ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย”

ข้อ ๑๙ ให้เพิ่มเติมความต่อไปเป็น ข้อ ๑๓/๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดหนองบัวลำภู เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕

“ข้อ ๒๔๑/๑ พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น ตามข้อ ๒๓๐ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนด หรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่าเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้น ให้นายกเทศมนตรีนำเสนอ ก.ท.จ. พร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.ท.จ. เห็นชอบด้วย จึงจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้”

ข้อ ๒๐ ให้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามประกาศนี้ ตั้งแต่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

ให้นำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เดิม ก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ มาใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙)

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพศิน โกมลวิชัย)

ผู้ว่าการจังหวัดหนองบัวลำภู

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองบัวลำภู