# สารบัญ


| เรื่อง | หน้า |
|---|---|
| **ประกาศ ก.ท.จ.หนองคาย** | 1 |
| **หมวด** 1 คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม | 2 |
| **หมวด** 2 การคำนวณตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง | 5 |
| **หมวด** 3 อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | 19 |
| **ส่วนที่** 1 อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน | 19 |
| **ส่วนที่** 2 ประโยชน์ตอบแทนอื่น | 22 |
| **หมวด** 4 การคัดเลือก | 25 |
| **ส่วนที่** 1 การสอบแข่งขัน | 26 |
| **ส่วนที่** 2 การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ | 34 |
| **ส่วนที่** 3 การสอบคัดเลือก | 37 |
| **ส่วนที่** 4 การคัดเลือก | 39 |
| **หมวด** 5 การบรรจุและแต่งตั้ง | 46 |
| **หมวด** 6 การย้าย | 57 |
| **หมวด** 7 การโอน | 60 |
| **หมวด** 8 การรับโอน | 65 |
| **หมวด** 9 การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล | 67 |
| **หมวด** 10 การเลื่อนระดับพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา | 90 |
| **หมวด** 11 การเลื่อนขั้นเงินเดือน | 114 |
| **หมวด** 12 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ | 122 |
| **หมวด** 13 วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล | 127 |
| **หมวด** 14 กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล | |
| **ส่วนที่** 1 การสั่งพนักงานประจำเทศบาล | 130 |
| **ส่วนที่** 2 การสั่งพนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการ | 132 |
| **ส่วนที่** 3 การยืมตัวข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติงาน | 133 |
| **ส่วนที่** 4 การพัฒนาพนักงานเทศบาล | 134 |
| **ส่วนที่** 5 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | 142 |
| **ส่วนที่** 6 การลา | 144 |
| **ส่วนที่** 7 เบ็ดเตล็ด | 152 |

**หมวด** 15 การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง 154

**ส่วนที่** 1 คุณสมบัติของลูกจ้าง 156

**ส่วนที่** 2 การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราค่าจ้าง และการแต่งตั้ง 157

**ส่วนที่** 3 วินัยและการรักษาวินัย 160

**ส่วนที่** 4 การออกจากราชการ 160

**ส่วนที่** 5 การอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ 161

**ส่วนที่** 6 การลา 162

**ส่วนที่** 7 การจ่ายจ่าจ้างและทะเบียนลูกจ้าง 164

**บทเฉพาะกาล** 169



**ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล**

**จังหวัดหนองคาย**

**เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล**

**********

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสม ของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร และอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 ประกอบมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ 10/2545 เมื่อวันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2545 ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล"

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 11 พฤศจิกายน 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ภายใต้บทกำหนดในมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด บรรดาพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในประกาศนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทกำหนดตามประกาศนี้ ให้ใช้บทกำหนดในประกาศนี้แทน

ข้อ 4 ในประกาศนี้

" ก.ท. " หมายความว่า คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

" ก.ท.จ. " หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

" พนักงานเทศบาล " หมายความว่า พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน

" พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น " หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่ไม่ใช่พนักงานเทศบาล โดยมีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ซึ่งได้รับการบรรจุและ แต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

" ข้าราชการประเภทอื่น " หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน และข้าราชการประเภทอื่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้นนอกจากพนักงานเทศบาล และพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 5 ให้ประธานกรรมการพนักงานเทศบาล รักษาการตามประกาศนี้ และให้มีอำนาจตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

## หมวด 1
## คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

ข้อ 6 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่ ก.ท. ประกาศกำหนด ดังนี้

(ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ข) วัณโรคในระยะอันตราย

(ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(8) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หรือหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ข้อ 7 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้สามารถเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลได้ ในกรณี ดังนี้

(1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (7) (9) (10) และ (14)

(2) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (11) (12) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสองปีแล้ว และมิใช่กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่

(3) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 (13) ซึ่งได้ออกจากงานหรือราชการเกินสามปีแล้ว และมิใช่กรณีออกเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 8 ผู้ที่เป็นพนักงานเทศบาลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 6 ตลอดเวลาที่รับราชการ เว้นแต่คุณสมบัติตามข้อ 6 (6) หรือได้รับการยกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือ มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7

ข้อ 9 การพิจารณายกเว้นกรณีการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7 ของ ก.ท.จ. ให้พิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ของทางราชการที่จะได้รับ และมติของ ก.ท.จ. ในการประชุมปรึกษายกเว้นคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามดังกล่าว ให้ ก.ท.จ. ประชุมพิจารณาลงมติโดยจะต้องได้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการในที่ประชุม และการลงมติให้กระทำโดยลับ

ข้อ 10 ในการขอยกเว้นและการพิจารณายกเว้นในกรณีการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามที่ ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ สามารถดำเนินการดังนี้

(1) ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ในการที่จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล และเป็นกรณีที่ ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นได้ และผู้นั้นประสงค์จะขอให้ ก.ท.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อจะเข้ารับราชการ โดยมีผู้มีเกียรติอันควรเชื่อถือได้ไม่น้อยกว่าสองคนเป็นผู้รับรองความประพฤติ ให้ยื่นคำขอ และหนังสือรับรอง ตามแบบท้ายประกาศนี้ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

(2) การขอให้ ก.ท.จ.พิจารณายกเว้นในกรณีขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเพื่อสมัครกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล จะยื่นคำขอต่อเลขานุการ ก.ท.จ. หรือนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่ผู้นั้นประสงค์จะเข้ารับราชการ ก็ได้

(3) ในกรณีที่มีผู้ยื่นคำขอต่อเลขานุการ ก.ท.จ. ให้ส่งเรื่องให้นายกเทศมนตรีพิจารณา หรือ กรณียื่นต่อนายกเทศมนตรี ให้นายกเทศมนตรี พิจารณา และถ้าต้องการจะรับผู้ยื่นคำขอนั้นเข้ารับราชการ ก็ให้ดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการรับ ราชการหรือการทำงาน การประกอบคุณงามความดี ความผิดหรือความเสื่อมเสีย และความประพฤติของผู้นั้น โดยให้สอบสวนจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน และผู้มีเกียรติซึ่งอยู่ใกล้ชิดอันควรเชื่อถือได้ แล้วพิจารณาอีกชั้นหนึ่งว่ายังต้องการ จะรับผู้นั้นเข้ารับราชการหรือไม่ ถ้าต้องการรับก็ให้แจ้งและส่งเรื่องการสอบสวนดังกล่าวพร้อมทั้งเอกสาร หลักฐานการสอบสวนนั้นให้เลขานุการ ก.ท.จ. ดำเนินการต่อไปและหากนายกเทศมนตรีไม่ต้องการรับผู้ยื่นคำขอนั้นเข้ารับราชการให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้นั้นและเลขานุการ ก.ท.จ. ทราบ

(4) ในกรณีที่นายกเทศมนตรี ไม่แจ้งผลการพิจารณาตามข้อ (3) ให้เลขานุการ ก.ท.จ. ทราบภายในหกเดือนนับแต่วันที่เลขานุการ ก.ท.จ. ส่งเรื่องไปให้ ถือว่าเทศบาลนั้นไม่ต้องการจะรับบรรจุ ให้เลขานุการ ก.ท.จ. ยุติเรื่องและแจ้งเป็นหนังสือให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

(5) เมื่อเลขานุการ ก.ท.จ. ได้รับเรื่องการสอบสวนตามข้อ (3) เห็นว่าข้อเท็จจริง และเอกสารหลักฐานเพียงพอที่จะประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. ก็ให้ดำเนินการนำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณา

(6) การขอยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม เพื่อสมัครสอบแข่งขันหรือเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานเทศบาล ให้ผู้ประสงค์จะเข้าเป็นพนักงานเทศบาลยื่นคำขอต่อเลขานุการ ก.ท.จ. ของเทศบาลที่ผู้นั้นมีความประสงค์ และให้เลขานุการ ก.ท.จ. รวบรวมข้อเท็จจริงและ

เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ให้เพียงพอที่จะประกอบการ พิจารณาของ ก.ท.จ. แล้วดำเนินการนำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาลงมติลับตามข้อ (5)

(7) ในกรณีที่ ก.ท.จ. ได้พิจารณาลงมติสำหรับผู้ขอยกเว้นกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามรายใดและผู้นั้นไม่ได้รับการยกเว้น การขอให้ ก.ท.จ. พิจารณายกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอีก ผู้นั้นจะขอได้ต่อเมื่อเวลาได้ล่วงเลยไปแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี นับแต่วันที่ ก.ท.จ. ลงมติ

## หมวด 2
## การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ 11 การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายของเทศบาลหรือค่าใช้จ่ายของรัฐในหมวดเงินอุดหนุน โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเทียบได้ในมาตรฐาน เดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูหรือข้าราชการอื่นแล้วแต่กรณี

ข้อ 12 ตำแหน่งพนักงานเทศบาลมี 3 ประเภท ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(3) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติงานแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด โดยมีองค์กรตามกฎหมายทำหน้าที่ตรวจสอบกลั่นกรองและรับรองการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งลงโทษผู้กระทำผิดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบอาชีพดังกล่าว ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

(1) วิชาชีพเฉพาะกายภาพบำบัด

(2) วิชาชีพเฉพาะการทันตแพทย์

(3) วิชาชีพเฉพาะการพยาบาล

(4) วิชาชีพเฉพาะการแพทย์

(5) วิชาชีพเฉพาะการสัตวแพทย์

(6) วิชาชีพเฉพาะเภสัชกรรม

(7) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมเครื่องกล

(8) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมไฟฟ้า

(9) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมโยธา

(10) วิชาชีพเฉพาะสถาปัตยกรรม

(ข) ตำแหน่งที่มีลักษณะ งานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

(1) วิชาชีพเฉพาะรังสีการแพทย์

(2) วิชาชีพเฉพาะวิศวกรรมชลประทาน

(ค) ตำแหน่งที่มีลักษณะงานวิชาชีพซึ่งต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาใน ระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งมีลักษณะในเชิงวิจัยและพัฒนา อีกทั้งเป็นงานขาดแคลนกำลังคนในภาคราชการซึ่งได้แก่ ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพเฉพาะ ดังต่อไปนี้

(1) วิชาชีพเฉพาะวิทยาการคอมพิวเตอร์

(ง) ตำแหน่งในสายนิติกร ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่ไม่อาจมอบหมายให้ผู้ที่มีคุณวุฒิอย่างอื่นปฏิบัติแทนได้ และเป็นงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนอย่างเห็นได้ชัด อีกทั้งเป็นงานที่ขาดแคลนกำลังคนในเทศบาล จึงกำหนดให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายนิติการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตไทย เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ

ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไป ซึ่งต้องปฏิบัติงานที่เป็นงานหลักของหน่วยงาน โดยอาศัยพื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนทฤษฎีหรือหลักวิชาอันเกี่ยวข้องกับงาน และเป็นงานเชิงพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน งานอนุรักษ์ตามภารกิจ หรือ งานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้านอันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ด้านการผังเมือง

(2) ด้านการฝึกอบรม

(3) ด้านการสืบสวนสอบสวน

(4) ด้านตรวจสอบบัญชี

(5) ด้านนิติการ

(6) ด้านโบราณคดี

(7) ด้านวิเคราะห์นโยบายและแผน

(8) ด้านวิชาการคลัง

(9) ด้านวิชาการบัญชี

(10) ด้านวิชาการพัฒนาชุมชน

(11) ด้านวิชาการวิทยาศาสตร์การแพทย์

(12) ด้านวิชาการสัตวบาล

(13) ด้านวิชาการสาธารณสุข

(14) ด้านวิชาการสิ่งแวดล้อม

(15) ด้านวิชาการสุขาภิบาล

(16) ด้านวิศวกรรม

(17) ด้านอื่นที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหารระดับกลาง

(ก) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 9 ขึ้นไปที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

(1) ปลัดเทศบาล

(2) หัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากองในเทศบาล

(ข) ตำแหน่งประเภทบริหารระดับกลางได้แก่ ตำแหน่งระดับ 8 ที่มีฐานะและหน้าที่ในการบริหารงานเป็น

(1) ปลัดเทศบาล

(2) รองปลัดเทศบาล

(3) ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกอง

สำหรับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล มีดังนี้

1.1 ประเภทพนักงานครูสังกัดสถานศึกษา ได้แก่

1) สายงานการสอน ประกอบด้วย

- ครูผู้ช่วย
- ครู

2) สายงานบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2 ประเภทพนักงานครูไม่สังกัดสถานศึกษา ได้แก่

1) สายงานบริหารการศึกษา ประกอบด้วย

- นักบริหารการศึกษา
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา
- รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษา
- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา

2) สายงานนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย

- ศึกษานิเทศก์

3) สายงานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมการศึกษา ประกอบด้วย

- สันทนาการ
- นักวิชาการศึกษา
- นักวิชาการวัฒนธรรม
- บรรณารักษ์

สำหรับตำแหน่งสารวัตรนักเรียน ระดับ 3 – 7 ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนดไว้เดิม ตามประกาศการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ประกาศ ณ วันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 ให้ยกเลิกมาตรฐานกำหนดตำแหน่งดังกล่าว สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตรนักเรียนทุกรายให้ดำรงตำแหน่งสันทนาการ และรับเงินเดือนในขั้น อัตรา และอันดับเดิม

1.3 ประเภทบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่

- เจ้าพนักงานห้องสมุด ระดับ 2-6
- เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ระดับ 2-6
- เจ้าหน้าที่ห้องสมุด ระดับ 1-5
- เจ้าหน้าที่ศูนย์เยาวชน ระดับ 1-5

2. วิทยฐานะพนักงานครูเทศบาล ได้แก่

2.1 ครู มีวิทยฐานะดังนี้

- ครูชำนาญการ
- ครูชำนาญการพิเศษ
- ครูเชี่ยวชาญ
- ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวิทยฐานะดังนี้

- รองผู้อำนวยการชำนาญการ
- รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการชำนาญการ
- ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
- ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
- ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

2.3 ผู้บริหารการศึกษา มีวิทยฐานะดังนี้

- ผู้อำนวยการกองการศึกษาชำนาญการ
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาชำนาญการพิเศษ

- รองผู้อำนวยการสำนักการศึกษาชำนาญการพิเศษ
- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาชำนาญการพิเศษ
- ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาเชี่ยวชาญ

2.4 ศึกษานิเทศก์ มีวิทยฐานะดังนี้

- ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ
- ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
- ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ

ข้อ 13 ระดับตำแหน่งพนักงานเทศบาลอาจมีได้ 9 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3ระดับ 4 ระดับ 5 ระดับ 6 ระดับ 7 ระดับ 8 และระดับ 9 โดยตำแหน่งระดับ 1 เป็นระดับต่ำสุดเรียงสูงขึ้นไปเป็นลำดับตามความยากและคุณภาพของงานจนถึงตำแหน่งระดับ 9 เป็นระดับสูงสุด

ข้อ 14 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาล โดยเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ 15 การกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งระดับใด ให้ประเมินความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นแล้วปรับเทียบกับบรรทัดฐาน ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. จัดทำไว้ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง การปรับตำแหน่งเทียบกับบรรทัดฐานในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้จัดตำแหน่งที่มีลักษณะงานอย่างเดียวกันเข้าประเภทและสายงานเดียวกัน และจัดตำแหน่งในสายงานเดียวกันที่มีความยากและคุณภาพของงานอยู่ในระดับเดียวกัน โดยประมาณเข้ากลุ่มตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ 16 ในการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล ประกอบด้วย

| | |
|---|---|
| (1) นายกเทศมนตรี | เป็นประธาน |
| (2) ปลัดเทศบาล | เป็นกรรมการ |
| (3) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ | เป็นกรรมการ |
| (4) พนักงานเทศบาลคนหนึ่งที่ได้รับมอบหมาย | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของเทศบาล จัดทำแผนอัตรากำลัง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ากำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในเทศบาล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของเทศบาล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล ในระยะเวลา 3 ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

(1) บทศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของเทศบาลในช่วงระยะเวลา 3 ปี

(2) บทศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของเทศบาล ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงาน ตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) บทศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

(4) บทศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ในมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

(5) การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์เบื้องต้นดังนี้

ก โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เทศบาลใดจะจัดโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการใดบ้าง ให้เป็นไปตามกรอบของหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของเทศบาล

ข การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง เทศบาลใดจะมีตำแหน่งใดอยู่ในส่วนราชการใด มีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่เทศบาลจัดทำขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(6) การกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่

ก เกณฑ์เบื้องต้นสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ ให้เทศบาลคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ปริมาณงานของตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ข การกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้เทศบาลขอกำหนดเท่าที่จำเป็นจริง ๆ โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณตั้งเป็นอัตราเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นใหม่ด้วย

ค ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ เว้นแต่กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล เสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

ง การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้วให้คำนึงถึงจำนวนลูกจ้างทั้งประจำและชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาคนล้นงาน และเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายด้านบุคคลของเทศบาลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนด้วย

จ การขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่ให้พิจารณาถึงความสำคัญ ความเหมาะสมและความถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะให้ตำแหน่งในงานนั้นสามารถรองรับความก้าวหน้าของบุคลากรในงานนั้นได้

ฉ ก่อนที่เทศบาลจะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยเสียก่อน โดยการตัดโอนหรือปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

ช การกำหนดตำแหน่งใหม่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่งและจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วนกล่าวคือจะต้องรายงานข้อมูลตามแบบ 1 – 5 อย่างครบถ้วนรายละเอียดตามแบบแนบท้าย

(7) กรณีเทศบาลมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในระหว่างที่ยังไม่ครบกำหนดระยะเวลาของแผนให้ทำได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 18 เมื่อ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งใดระดับใด ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ตามข้อ 14 แล้วให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเพิ่มในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าใช้งบประมาณในหมวดเงินอุดหนุนให้เทศบาลรายงาน ก.ท.จ. เพื่อจะได้รายงาน ก.ท. เพื่อแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานกับสำนักงบประมาณในการจัดสรรเงินงบประมาณในแต่ละปี สำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวให้สอดคล้องกัน และเมื่อ ได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับอัตราเงินเดือนของตำแหน่งดังกล่าวแล้วให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณ เป็นผู้พิจารณาจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 19 หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) โรงเรียนมีการจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือหลายระดับ ดังนี้

- ระดับก่อนประถมศึกษา
- ระดับประถมศึกษา
- ระดับมัธยมศึกษา
- ระดับอาชีวศึกษา

(2) ห้องเรียนกำหนดให้มีนักเรียนห้องละ 40 คน เศษที่เหลือถ้าเกิน 10 คนขึ้นไปให้จัดเพิ่ม 1 ห้องเรียน (ยกเว้นระดับก่อนประถมศึกษา ให้มีนักเรียนห้องละ 30 คน)

(3) บุคลากรในโรงเรียนมี 3 สายงาน คือ

- สายงานผู้บริหารสถานศึกษาได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน(ครู บ.)
- สายงานผู้สนับสนุนการสอน (ครู ส.)
- สายงานผู้สอน (ครู ป.)

(4) เกณฑ์การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานอัตรากำลัง

(4.1) <u>ผู้บริหารโรงเรียน</u>

- กำหนดให้มีผู้บริหารโรงเรียน ๆ ละ 1 คน
- ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องมีชั่วโมงปฏิบัติการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีจำนวนห้องเรียนรวม 24 ห้องขึ้นไป ผู้บริหารโรงเรียนไม่ต้องมี ชั่วโมงทำการสอน

(4.2) <u>ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน</u>

(4.2.1.) กำหนดให้มีจำนวนผู้ช่วยผู้บริหาร ดังนี้

- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวม 11 ห้องเรียนลงมา ไม่มีผู้ช่วยผู้บริหาร
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 12 – 23 ห้องเรียน มีผู้ช่วยฯ ได้ 1 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 24 – 35 ห้องเรียน มีผู้ช่วยฯ ได้ 2 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 36 – 47 ห้องเรียน มีผู้ช่วยฯ ได้ 3 คน
- โรงเรียนที่มีห้องเรียนรวมตั้งแต่ 48 ห้องเรียนขึ้นไป มีผู้ช่วยฯ ได้ 4 คน

(4.2.2.) กำหนดให้ปฏิบัติงานด้านบริหาร ดังนี้

- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 1 คน ผู้ช่วยฯ ต้องทำหน้าที่ทุกอย่างในโรงเรียนทั้งด้านวิชาการ บริหาร ปกครอง และบริการ
- โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 2 คน ก็จะแบ่งงานเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการกับฝ่ายบริหาร ปกครองและบริการ

– โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 3 คน ก็จะแบ่งงานเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารกับฝ่ายปกครองและบริการ

– โรงเรียนที่มีผู้ช่วยฯ 4 คน ก็จะแบ่งงานเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายปกครองและฝ่ายบริการ

(4.2.3.) ผู้ช่วยผู้บริหารทุกคนต้องมีชั่วโมงปฏิบัติการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

(4.3) ครูสนับสนุนการสอน

(4.3.1.) กำหนดให้มีตำแหน่งครูสนับสนุนการสอน 9 ตำแหน่ง ดังนี้

– ครูบรรณารักษ์
– ครูธุรการ
– ครูอนามัยโรงเรียน
– ครูโภชนาการ
– ครูการเงิน
– ครูโสตทัศนศึกษา
– ครูแนะแนว
– ครูพัสดุ
– ครูทะเบียนและวัดผล

(4.3.2.) กำหนดให้มีจำนวนครูสนับสนุนการสอน ดังนี้

– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 6–11 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 1 คน
– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 12–17 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 2 คน
– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 18–23 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 3 คน
– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 24–29 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 4 คน
– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 30–35 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 5 คน
– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 36–41 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 6 คน
– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 42–47 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 7 คน
– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 48–53 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 8 คน
– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 54-59 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 9 คน
– โรงเรียนที่มีห้องเรียน รวม 60–65 ห้อง มีครูสนับสนุนการสอนได้ 10 คน

(4.3.3.) ครูสนับสนุนการสอนทุกคนต้องมีชั่วโมงปฏิบัติการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 ชั่วโมง

(4.3.4.) การที่จะให้มีครูสนับสนุนการสอนตำแหน่งใดในโรงเรียนให้ขึ้นอยู่กับ ความจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียน

ในกรณีที่โรงเรียนกำหนดให้มีครูสนับสนุนการสอนมากกว่า 9 คน ให้โรงเรียนพิจารณาขอแต่งตั้งซ้ำกับตำแหน่งครูสนับสนุนการสอนทั้ง 9 ตำแหน่งข้างต้นได้ เช่น โรงเรียน ก. กำหนดให้มีครู สนับสนุนการสอนได้ 10 คน เมื่อบรรจุ 9 ตำแหน่ง แล้วยังเหลืออีก 1 คน ถ้าโรงเรียนเห็นว่าครูโภชนาการที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบปริมาณงานมากก็อาจพิจารณาขอรับการบรรจุแต่งตั้งครูที่เหลือ 1 คน เป็นครูโภชนาการอีก 1 ตำแหน่งก็ได้

(4.4) <u>ครูปฏิบัติการสอน (ผู้สอน)</u>

กำหนดให้มีครูปฏิบัติการสอน (ผู้สอน) ได้จากการคำนวณ ดังนี้

- ครูระดับก่อนประถมศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 23 คน
- ครูระดับประถมศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 25 คน
- ครูระดับมัธยมศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 25 คน
- ครูระดับอาชีวศึกษา อัตราส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 23 คน

(5) การคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ให้เทศบาลใช้แบบรายงานการจัดอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ข้อ 20 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานเทศบาลให้เหมาะสม ในกรณีที่ปรากฏว่าการกำหนดตำแหน่งใดไม่เหมาะสมก็ดี การใช้ตำแหน่งใดไม่เหมาะสมตามที่ ก.ท.จ. กำหนดก็ดี หรือลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งใดที่ ก.ท.จ. กำหนดเปลี่ยนแปลงไปก็ดี ก.ท.จ. อาจพิจารณาปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเสียใหม่ให้เหมาะสม ทั้งนี้ ก.ท.จ. จะมอบหมายให้เทศบาลดำเนินการแทน ก็ได้

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

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

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

ข้อ 21 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลตามข้อ 20 ก.ท.จ. หรือเทศบาลผู้ได้รับมอบหมายมีอำนาจเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานเทศบาลได้

ข้อ 22 การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งของพนักงานเทศบาลตามข้อ 20 ให้ดำเนินการ ดังนี้

1) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล

2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง จะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีคน ครองตำแหน่งเท่านั้นเว้นแต่ในประกาศนี้จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

(ก) ปรับปรุงตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง แต่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม เช่น ปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3 (05-1-002) เป็น เจ้าพนักงานธุรการ 2-4 เลขที่ตำแหน่งเดิม และงานเดิม ส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ข) ปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับขยายระดับ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 1-3 (03-4-003) เป็น เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี 4 เลขที่ตำแหน่ง งานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ค) ปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับตำแหน่งในสายงานเดิม สังกัดงานและส่วนราชการเดิม เช่น ปรับลดระดับ พยาบาลวิชาชีพ 6 (05-6-002) เป็นพยาบาลวิชาชีพ 3-5 เลขที่ตำแหน่งงานและส่วนราชการเดิม เป็นต้น

(ง) ตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งในสายงานและระดับเดิม จากงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง เช่น ตัดโอนตำแหน่ง ช่างโยธา 1-3 (04-2-002) งานวิศวกรรม กองช่าง ไปไว้ในงานแผนที่ภาษี กองคลัง (03-2-02) เป็นต้น

(จ) เปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งของตำแหน่งเดิม ในงานเดียวกัน เช่นเปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งของ เจ้าหน้าที่บริหารงานทะเบียนและบัตร 3-5 จาก 01-5-002 เป็น 01-5-001 เป็นต้น

(ฉ) ปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างจากงานหนึ่ง ไปไว้อีกงานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้) ซึ่งจะเป็นการปรับปรุง ทั้งชื่อตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง เช่น เกลี่ยตำแหน่งนักวิชาการสุขาภิบาล 3-5 (05-2-002) งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมไปเป็นนักวิชาการคลัง 3-5 (03-2-003) งานแผนที่ภาษี กองคลัง เป็นต้น

3) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งตามข้อเสนอของเทศบาลหากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาลถือได้ว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันข้อเสนอนั้นให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

4) การพิจารณาขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่ง และเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานประจำปี ให้ดำเนินการโดยยึดกรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของเทศบาลเป็นเกณฑ์ หากมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบฯ ก็ให้ขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษ

5) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งให้พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในด้านปริมาณงานและ คุณภาพของงานเป็นสำคัญ

6) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง นอกจากจะพิจารณาเหตุผลด้านปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ให้คำนึงถึงจำนวนของลูกจ้างทั้งประจำ และชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในงานนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหางานล้นมือ หรือปัญหาอื่นตามมา

7) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ให้พิจารณาถึงความสำคัญกับความเหมาะสมและถูกต้องของกรอบตำแหน่งในงานนั้นด้วย

8) การขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งและเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ต้องทำการวิเคราะห์ตำแหน่ง และจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนั้น จึงขอให้เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับการเสนอข้อมูล โดยกรอกเอกสารตามแบบให้ถูกต้อง กล่าวคือ จะต้องเป็นข้อมูลที่ตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.ท.จ.และเอกสารต้องครบถ้วน กล่าวคือ จะต้อง รายงานข้อมูลตามแบบ 1-6 อย่างครบถ้วน รายละเอียดตามแบบแนบท้าย

9) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 ในกรณีที่ตำแหน่งนั้นมีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่และผู้ครองตำแหน่งดังกล่าวมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ก็ให้สามารถปรับปรุงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ 23 การยุบเลิกตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ตัดโอนตำแหน่ง ตัดโอนพนักงานครูเทศบาล ตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ ดำเนินการดังนี้

1) การยุบเลิกตำแหน่ง หมายถึง การยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างและไม่มีความจำเป็นต่อเทศบาล

2) การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งจะต้องดำเนินการเฉพาะตำแหน่งว่างที่ไม่มีผู้ครองตำแหน่งเท่านั้น เว้นแต่ในประกาศที่จะกำหนดเป็นอย่างอื่น ได้แก่

(ก) การปรับปรุงตำแหน่งและระดับ หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งและระดับให้สูงขึ้นหรือต่ำลงในสายงานเดียวกัน โรงเรียนเดิม เช่น ปรับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 เป็นตำแหน่งผู้ช่วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7 หรือปรับปรุงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

(ข) การปรับขยายระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับขยายระดับควบของตำแหน่งให้สูงขึ้น ในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับขยายระดับตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 5 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 6 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับขยายในระดับควบเป็นนอกระดับควบด้วย เช่น ปรับขยายระดับตำแหน่งผู้ช่วยอำนวยการโรงเรียน ระดับ 6-7 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

(ค) การปรับลดระดับตำแหน่ง หมายถึง การปรับลดระดับควบของตำแหน่งให้ต่ำลงในสายงานเดิม โรงเรียนเดิม เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 7 เป็นตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 6 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น รวมทั้งการปรับลดนอกระดับควบเป็นตำแหน่งในระดับควบด้วย เช่น ปรับลดระดับตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 6 เป็นตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 3-5 ตำแหน่งเลขที่และโรงเรียนเดิม เป็นต้น

(ง) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งจากสายงานหนึ่ง โรงเรียนเดิม โดยเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่งด้วย เช่น ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 ตำแหน่งเลขที่ 0000-2 โรงเรียน ก. เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 7ตำแหน่งเลขที่ 00002-1 โรงเรียน ก. เป็นต้น และหมายความรวมทั้งการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งที่มีคนครองตำแหน่งด้วย

3) การตัดโอนตำแหน่ง หมายถึง การตัดโอนอัตราว่างจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งภายในเทศบาลหรือระหว่างเทศบาลในจังหวัด หรือระหว่างเทศบาลต่างจังหวัดและรวมทั้งการตัดโอนตำแหน่งต่างประเภทระหว่างพนักงานครูเทศบาลสายงาน ผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาด้วย

4) การตัดโอนพนักงานครูเทศบาล หมายถึง การย้ายพนักงานครูเทศบาลจากตำแหน่งหนึ่งไปอีกตำแหน่งหนึ่ง ภายในเทศบาลหรือการโอน (ย้าย) จากเทศบาลหนึ่งไปยังอีกเทศบาลหนึ่งในจังหวัดเดียวกัน

5) การตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาล หมายถึง การตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวผู้ครองตำแหน่งจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ภายในเทศบาล หรือระหว่างเทศบาลภายในจังหวัดรวมทั้งการตัดโอนตำแหน่งพร้อมตัวผู้ครองต่างประเภทระหว่างพนักงานครูเทศบาลสายผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาและระดับอาชีวศึกษาด้วย

6) อัตรากำลังเกินเกณฑ์ หมายถึง อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่มีอยู่จริงในปัจจุบันมากกว่าอัตรากำลังตามเกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการกลางพนักงาน เทศบาล

7) อัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ หมายถึง อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่มีอยู่จริง ในปัจจุบันน้อยกว่าอัตรากำลังตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

8) ให้เทศบาลรายงานและคำนวณ อัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี ทั้งนี้หากคำนวณแล้ว เทศบาลใดมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์และเป็นอัตราว่าง ห้ามมิให้เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งตัวบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น

9) ให้เทศบาลขอความเห็นชอบการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นชอบตามข้อเสนอของเทศบาล ถือได้ว่าคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบแล้ว หากคณะกรรมการพนักงาน เทศบาลไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอของเทศบาล และเทศบาลยืนยันตามข้อเสนอเดิม ให้เสนอผ่านคณะกรรมการพนักงานเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเห็นชอบต่อไป

10) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการตัดโอนตำแหน่งตัดโอนพนักงานครูเทศบาล ตัดโอนตำแหน่งและตัดโอนพนักงานครูเทศบาล ที่เกินอยู่ในสถานศึกษาหนึ่งไปกำหนดในอีกสถานศึกษาหนึ่งของเทศบาลเดียวกันหรือที่เกินอยู่ในเทศบาลใดไปกำหนดในเทศบาลอื่นในจังหวัดเดียวกันได้ตามความจำเป็นตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้

11) ให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณพิจารณา ตัดโอนอัตราว่างจากเทศบาลที่มีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ไปยังเทศบาลที่มีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้

ข้อ 24 ในระหว่างการประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลังของเทศบาล หากเทศบาลมีเหตุผลความจำเป็นต้องปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ให้เทศบาลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งต่อ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 25 กรณีการขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของเทศบาลตามข้อ 22 และข้อ 23 เป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.ท. ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น ในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ให้เทศบาล จัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้น เสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้ทราบถึงประเภทตำแหน่งชื่อตำแหน่งสายงาน ลักษณะงาน โดยทั่วไป หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. หากมีความเห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอ ให้เสนอเรื่องขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พร้อมความเห็นให้ ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

หาก ก.ท.จ. มีมติไม่เห็นชอบตามที่เทศบาลเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้นำความที่กำหนดในข้อ 20 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 26 เมื่อเทศบาลได้รับความเห็นชอบในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งตามข้อ 22 หรือข้อ 23 แล้วแต่กรณี ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของเทศบาลนั้น โดยให้เทศบาลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังของเทศบาลต่อไป

## หมวด 3
## อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

### ส่วนที่ 1
### อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน

ข้อ 27 อัตราเงินเดือน อัตราเงินประจำตำแหน่งและการรับเงินประจำตำแหน่งของพนักงานเทศบาล ให้นำกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณีมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การจ่ายเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งให้แก่พนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณี โดยอนุโลม

ข้อ 28 ให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งใดระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับตามบัญชีอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนท้ายพระราชบัญญัติ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. 2538 ดังนี้

(1) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 1 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 1

(2) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 2

(3) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 3 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 3

(4) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 4 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 4

(5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 5 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 5

(6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 6 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 6

(7) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 7 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 7

(8) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 8 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 8

(9) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับ 9 ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับ ท 9

ข้อ 29 พนักงานเทศบาลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ระดับใด โดยได้รับเงินเดือนในอันดับใดตามข้อ 28 ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่

(1) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

(2) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ และ ก.พ., ก.ค. หรือก.ท. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับและขั้นใด ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 30

(3) ผู้นั้นได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นและ ก.พ., ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นนั้น เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและกำหนดเงินเดือนที่ควรได้รับในอันดับ และขั้นใด นายกเทศมนตรีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากนายกเทศมนตรีอาจปรับให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ตามที่กำหนดในข้อ 30

(4) ผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดที่ ก.ท. กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ตำแหน่งในสายงานนั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ ก.ท. กำหนด

(5) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิม กรณีที่เป็นการแต่งตั้งเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับและขั้นที่ได้รับอยู่เดิม หากเป็นกรณีที่เป็นการแต่งตั้งโดยเป็นความประสงค์ของตัวพนักงานเทศบาล ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานเทศบาล จะได้รับเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

(6) ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนและอันดับที่พนักงานเทศบาลจะได้รับเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้

ข้อ 30 การกำหนดให้ผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพ ตามข้อ 29 (2) และผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรการศึกษาหรือวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ตามข้อ 29 (3) ได้รับเงินเดือนในอันดับใด และขั้นใด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(1) ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นต้องเป็นปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง โดยให้พิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ ไม่ว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นจะได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพดังกล่าวอยู่ก่อน หรือระหว่างเข้ารับราชการ หรืออยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(2) การปรับอัตราเงินเดือน ให้ได้รับตามคุณวุฒิไม่มีผลเป็นการปรับปรุงตำแหน่ง หรือเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และต้องให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าระดับและขั้นของอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ตามตารางกำหนดอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ท้ายประกาศนี้

(3) การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ต้องให้มีผลไม่ก่อนวันที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นสำเร็จการศึกษา และไม่ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะขอปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒินั้น รวมถึงไม่ก่อนวันที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. ได้กำหนดให้ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ได้รับมาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการลาของพนักงานเทศบาลนั้น การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้นั้น รายงานตัวต่อเทศบาลหลังสำเร็จการศึกษา

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นก่อนวันที่เข้ารับราชการหรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิต้องมีผลไม่ก่อนวันพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง

ในกรณีที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้น หรือสูงขึ้นหลังวันเข้ารับราชการและพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วโดยมิได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมตามวรรคสอง การปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น

(4) การสั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่ง โดยมิให้ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ได้เสนอเรื่องราวไว้ก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณและไม่สามารถสั่งปรับให้ในวันเริ่มต้นปีงบประมาณก็ให้สั่งปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามคุณวุฒิได้ตั้งแต่วันเริ่มต้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้ปรับอัตราเงินเดือนให้ได้รับตามวุฒิก่อนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 31 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในหมวดอื่นแห่งประกาศนี้ และได้กำหนดการให้ได้รับเงินเดือนเป็นอย่างอื่นไว้โดยเฉพาะ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดในหมวดนั้น

ข้อ 32 พนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตำแหน่งใด ที่ ก.ท. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนหลายระดับ (ระดับควบ) เมื่อพนักงานครูเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งนั้นได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไปให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.สั่งให้ผู้นั้นให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไป

ข้อ 33 กรณีอื่นนอกจากที่ได้กำหนดในหมวดนี้ให้เสนอ ก.ท.จ. พิจารณาอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

## ส่วนที่ 2
## ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ 34 ให้เทศบาลจัดให้มีประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และเป็นสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือน หรือข้าราชการครูแล้วแต่กรณี

ข้อ 35 เทศบาลที่บริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ได้ต่ำกว่าที่กำหนดในมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และเทศบาลได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด เทศบาลนั้นอาจกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเพิ่มอีกก็ได้

การกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ต้องมีลักษณะเป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และเป็นการจ่ายให้ในลักษณะของสวัสดิการสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล โดยให้นำเงินในส่วนที่เหลือจากกรณีค่าใช้จ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่สูงกว่าร้อยละสี่สิบ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาใช้ แต่ทั้งนี้วงเงินค่าประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานหรือลูกจ้างที่ได้รับแต่ละคนต้องไม่เกิน 5 เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 36 เทศบาลอาจกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตามข้อ 35 ได้ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นประเภทเพิ่มขึ้นใหม่นอกเหนือจากประเภทตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด และกำหนดอัตราค่าตอบแทนตลอดทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับประโยชน์ตอบแทนอื่นประเภทใหม่นั้น

(2) กำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในลักษณะเป็นเงินเพิ่มพิเศษจากรายการประโยชน์ตอบแทนอื่นที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด

ข้อ 37 เมื่อเทศบาลกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามข้อ 36 แล้ว ให้เสนอเรื่องให้ ก.ท.จ. พิจารณา ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ให้คำนึงถึงสิทธิ สวัสดิการของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างที่ได้รับความจำเป็น ความเหมาะสม งบประมาณรายได้ของเทศบาล

ให้ ก.ท.จ. เสนอเรื่องการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่ง และความเห็นให้ก.ท. พิจารณา เมื่อ ก.ท. พิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีประกาศใช้บังคับต่อไป

ข้อ 38 การปรับปรุงการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างของเทศบาลตามข้อ 36 (1) ให้มีอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากที่กำหนดไว้เดิม หรือการยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น ให้เทศบาลดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 37 โดยอนุโลม

ข้อ 39 การปรับปรุงการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นในลักษณะเป็นเงินเพิ่มพิเศษจากรายการประโยชน์ตอบแทนอื่นที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนดตามข้อ 36 (2) ให้มีอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นหรือลดลงจากที่กำหนดไว้เดิม ให้เทศบาลดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 37 โดยอนุโลม เว้นแต่ การกำหนดให้มีอัตราค่าตอบแทนลดลงต่ำกว่าอัตราที่กฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนจะได้รับ หรือการยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้นจะกระทำมิได้

ข้อ 40 ในกรณีที่เทศบาลกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลตามข้อ 36 แล้ว หากปรากฏว่าเทศบาลนั้นไม่สามารถบริหารจัดการการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้เป็นไป ตามที่กฎหมายกำหนดให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการปรับปรุงหรือยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นที่กำหนดตามข้อ 36 (1) และ (2) เป็นลำดับแรก การปรับปรุงหรือยกเลิกการกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 38 หรือข้อ 39 โดยอนุโลม

ข้อ 41 พนักงานเทศบาลอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามที่ ก.ท.กำหนด

ข้อ 42 การกำหนดให้พนักงานครูเทศบาลได้รับเงินเดือนเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมดำเนินการ ดังนี้

1) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษนี้ให้เรียกโดยย่อว่า เงิน "พ.ค.ศ."

2) คำว่า เงิน "พ.ค.ศ." หมายความว่า เงินเพิ่มพิเศษที่จ่ายควบกับเงินเดือนแก่ครูการศึกษาพิเศษ และหรือครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม

"คนพิการ" หมายความว่า คนที่มีความผิดปกติหรือบกพร่องทางร่างกาย ทางสติปัญญา หรือทางจิตใจ ตามประเภทและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงสาธารณสุข ออกตามความในมาตรา 4 และมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534

"ครูการศึกษาพิเศษ" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการตามประเภทที่กำหนดไว้ และได้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในสถานศึกษาที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการของทางราชการ และหรือในความควบคุมของทางราชการ

"ครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการซึ่งเรียนร่วมในโรงเรียนสอนคนปกติและได้ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาของทางราชการ และหรือในความควบคุมของทางราชการ

"ครูประจำชั้นพิเศษ" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการ โดยแยกทำการสอนเป็นห้องเด็กพิเศษโดยเฉพาะและทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น

"ครูเสริมวิชาการ" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการอยู่ประจำห้องเสริมวิชาการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่สอนเสริม ช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และพัฒนาทักษะด้านสติปัญญา อารมณ์สังคม และร่างกายให้แก่คนพิการที่เรียนในชั้นเรียนร่วมกับคนปกติ

"ครูประจำชั้นเรียนร่วม" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการและหรือปฏิบัติงานในชั้นเรียนให้กับคนปกติที่มีคนพิการเรียนร่วมทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น และปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการให้แก่คนพิการด้วย

"ครูเดินสอน" หมายความว่า พนักงานครูเทศบาลซึ่งปฏิบัติหน้าที่เป็นครูสอนคนพิการอยู่ประจำศูนย์เสริมวิชาการศึกษาพิเศษ มีหน้าที่สอนเสริมช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และพัฒนาทักษะด้านสติปัญญาอารมณ์สังคมและร่างกายให้แก่คนพิการที่เรียนในชั้นเรียนร่วมกับคนปกติในโรงเรียนที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน

3) ครูการศึกษาพิเศษซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับเงิน "พ.ค.ศ." จะต้องมีวุฒิปริญญาทางการศึกษาพิเศษหรือเป็นผู้ผ่านการอบรมด้านการศึกษาพิเศษ ตามหลักสูตรที่ ก.ค.รับรอง โดยมีเวลาทำการสอน ดังนี้

(ก) พนักงานครูเทศบาลตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในหน่วยงานทางการศึกษา และได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ ต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที)

(ข) พนักงานครูเทศบาลตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วยหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการ และได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ ต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 8 คาบ (คาบละ 50 นาที)

(ค) พนักงานครูเทศบาลตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้บริหารและให้การศึกษาในหน่วยงานทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาในโรงเรียนที่เปิดสอนเฉพาะคนพิการและได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษต้องมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 คาบ (คาบละ 50 นาที)

4) ครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับเงิน "พ.ค.ศ." กรณีเรียนร่วม ได้แก่ ครูการศึกษาพิเศษที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำชั้นพิเศษ ครูเสริมวิชาการ ครูเดินสอนที่มีเวลาทำการสอนและหรือมีเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเกี่ยวกับการศึกษาของคนพิการไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) หรือครูประจำชั้นเรียนร่วมที่มีเวลาทำการสอน และหรือมีเวลาปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการศึกษาให้กับคนปกติที่มีคนพิการเรียนร่วมตามเวลาปฏิบัติงานปกติ ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 18 คาบ (คาบละ 50 นาที) และต้องปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการให้กับคนพิการเพิ่มเติมอีกไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 5 คาบ (คาบละ 50 นาที) และมีวุฒิปริญญาทางการศึกษาพิเศษหรือเป็นผู้ผ่านการอบรมด้านการศึกษาพิเศษหลักสูตรที่ ก.ค. รับรองและจะต้องรับผิดชอบการศึกษา ของคนพิการในจำนวนอัตราครู : นักเรียน ตามหลักเกณฑ์อย่างน้อย ดังนี้

ครูประจำชั้นพิเศษกรณีเรียนร่วม 1 คน : นักเรียนไม่น้อยกว่า 6 คน

ครูเสริมวิชาการกรณีเรียนร่วม 1 คน : นักเรียนไม่น้อยกว่า 6 คน

ครูประจำชั้นเรียนร่วมและได้ปฏิบัติหน้าที่ครูเสริมวิชาการ 1 คน : นักเรียนไม่น้อยกว่า 3 คน

ครูเดินสอนกรณีเรียนร่วม 1 คน : ไม่น้อยกว่า 2 โรงเรียน : นักเรียนไม่น้อยกว่า 3 คน

5) เงิน "พ.ค.ศ." ให้จ่ายเดือนละ 2,000 บาท

ในกรณีปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษ และครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมไม่เต็มเดือน ให้จ่ายเงิน "พ.ค.ศ." ตามส่วนจำนวนวันที่ได้รับเงินเดือนในระหว่างปฏิบัติหน้าที่นั้น

ในกรณีที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วมให้งดจ่ายเงิน "พ.ค.ศ."

6) ให้พนักงานครูเทศบาลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนยื่นคำขอตามแบบท้ายนี้เสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตรวจสอบและรับรอง แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณาเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

7) ให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณเป็นผู้ทำความตกลงกับสำนักงบประมาณขอเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษและครูการศึกษาพิเศษกรณีเรียนร่วม

ข้อ 43 พนักงานเทศบาลอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 44 บำเหน็จ บำนาญ ของพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

## หมวด 4
## การคัดเลือก

ข้อ 45 การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการได้ 5 วิธี ดังนี้

(1) การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาล

(2) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาลในเทศบาล

(3) การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในสายงานเดียวกัน หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาลหรือแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

(4) การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนอกระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ หรือตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะหรือตำแหน่งประเภทวิชาการของพนักงานครูเทศบาลหรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารของเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นหรือการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(5) การคัดเลือก เพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ 46 การดำเนินการคัดเลือก โดยการสอบแข่งขัน การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกตามที่กำหนดในหมวดนี้ เทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเทศบาลให้เป็นผู้ดำเนินการแทน ต้องดำเนินการอย่างเปิดเผย โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล ความเป็นธรรม ความเสมอภาคและต้องเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลของเทศบาลอื่น ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน และมีความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือก มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกด้วย โดยการประกาศผลการคัดเลือกให้ดำเนินการอย่างเปิดเผย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

## ส่วนที่ 1
## การสอบแข่งขัน

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2549 มีผลบังคับใช้เมื่อ 24 กุมภาพันธ์ 2549

ข้อ 4 ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันแทนได้

กรณีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันในตำแหน่งใดแล้ว และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ยังไม่หมดอายุ ห้ามมิให้เทศบาลในจังหวัดนั้นจัดสอบแข่งขันในตำแหน่งเดียวกันอีก

ในกรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในจังหวัดนั้นมีบัญชีสอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด ห้ามมิให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเปิดสอบแข่งขันในตำแหน่งนั้นด้วย

ข้อ 5 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันดำเนินการ ดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตจังหวัด เป็นกรรมการ ปลัดเทศบาล หรือท้องถิ่นจังหวัดแล้วแต่กรณี เป็นกรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่อำนวยการสอบและดำเนินการสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและกำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ตลอดจนระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น โดยไม่ขัดต่อหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันและวิธีการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน

(2) แต่งตั้งคณะกรรมการออกและตรวจข้อสอบ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) ที่เปิดสอบ ที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีระดับไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือเทียบเท่า

มีหน้าที่ออกข้อสอบเป็นจำนวน 10 เท่าของจำนวนข้อสอบของการสอบ ภาค ข และตรวจข้อสอบภายหลังการสอบเสร็จสิ้นภายใน 5 วัน ทั้งนี้ กรณีข้อสอบปรนัยให้ตรวจ และประมวลผลด้วยระบบคอมพิวเตอร์

(3) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้อสอบ จำนวนไม่เกิน 5 คน ประกอบด้วยหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดที่เกี่ยวข้อง

มีหน้าที่พิจารณาคัดเลือกข้อสอบที่คณะกรรมการออกและตรวจสอบส่งมอบให้ได้ข้อสอบตามจำนวนข้อสอบที่กำหนดในการสอบภาค ข

(4) แต่งตั้งคณะกรรมการผลิตข้อสอบ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดหรือประจำอำเภอที่เกี่ยวข้อง โดยมีพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด แล้วแต่กรณีเป็นเลขานุการ

มีหน้าที่ควบคุมกระบวนการผลิตข้อสอบ และเก็บรักษาข้อสอบให้เป็นไปอย่างรัดกุม ไม่ให้ข้อสอบรั่วไหลได้

(5) แต่งตั้งคณะกรรมการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) คณะละไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีระดับไม่ต่ำกว่าระดับ 8 หรือเทียบเท่า

มีหน้าที่ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน พฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น ของผู้เข้าสอบ และจากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ

(6) แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินการสอบแข่งขัน จำนวน ไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นประธาน นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด และท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลและตรวจสอบกระบวนการดำเนินการสอบแข่งขันในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การประกาศสอบแข่งขันจนถึงการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องเป็นธรรม และให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดโดยเคร่งครัด หากพบว่ามีการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม ให้รายงานผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อดำเนินการต่อไป

ข้อ 6 หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับต่าง ๆ ให้มีรายละเอียด ดังนี้

ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป กำหนดคะแนนเต็ม 200 คะแนน

ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการสอบปีละ 1 ครั้ง และให้ประกาศผลผู้ที่ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดเป็น ผู้ผ่านการสอบโดยไม่ต้องจัดลำดับที่ของผู้สอบได้ และบัญชีของผู้ผ่านภาค ก มีอายุ 3 ปี โดยให้ทดสอบความรู้ความสามารถดังต่อไปนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน และให้คำนึงถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในแต่ละระดับด้วย

1. วิชาความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ให้ทดสอบความสามารถในการศึกษา วิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยการให้สรุปความหรือให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราว หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์หรือสรุปเหตุผล ทางการเมือง เศรษฐกิจหรือสังคม หรือให้หาแนวโน้มหรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูลหรือสมมติฐาน หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผลอย่างอื่น ซึ่งเหมาะสมแก่การทดสอบความสามารถอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้

2. วิชาภาษาไทย กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ให้ทดสอบความรู้และความสามารถในการใช้ภาษา โดยการให้สรุปความและหรือตีความจากข้อความสั้น ๆ หรือบทความ และให้พิจารณาเลือกใช้ภาษาในรูปแบบต่าง ๆ จากคำหรือกลุ่มคำ ประโยคหรือข้อความสั้น ๆ หรือให้ทดสอบโดยการอย่างอื่นที่เหมาะสมกับการทดสอบความรู้ความสามารถดังกล่าว

ข. ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะสำหรับตำแหน่ง กำหนดคะแนนเต็ม 200 คะแนน

ให้เทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จัดสอบโดยให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยวิธีสอบข้อเขียน หรือวิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จะรวม

สอบเป็นวิชาเดียวหรืออย่างเดียว หรือแยกสอบเป็นสองวิชาหรือสองอย่าง โดยกำหนดคะแนนเต็มวิชาละ หรืออย่างละ 100 คะแนน หรือวิชาหนึ่งหรืออย่างหนึ่ง 150 คะแนน และอีกวิชาหนึ่งหรืออีกอย่างหนึ่ง 50 คะแนน ก็ได้ เมื่อจะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใด และโดยวิธีใดให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบด้วย

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง กำหนดคะแนนเต็ม 100 คะแนน

ให้เทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จัดสอบ โดยให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นของผู้เข้าสอบและจากการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ อาจใช้วิธีการอื่นใดเพิ่มเติมอีกก็ได้ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ที่อาจใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรู้ในเรื่องการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ ความสามารถ ประสบการณ์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จริยธรรมและคุณธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอย่างอื่น เป็นต้น

ข้อ 7 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรับสมัครสอบ โดยระบุรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) ชื่อตำแหน่งและจำนวนอัตราว่างที่จะบรรจุแต่งตั้ง

(2) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครสอบสำหรับตำแหน่งนั้น

(3) เงินเดือนที่จะได้รับสำหรับตำแหน่งนั้น ตามคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัครสอบ

(4) วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบ

(5) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัครสอบ

(6) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

(7) การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานเทศบาลกำหนดเงื่อนไขให้ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในเทศบาล ที่บรรจุแต่งตั้งอย่างน้อย 2 ปี จึงสามารถโอนไปดำรงตำแหน่ง ณ ที่แห่งอื่นได้ เว้นแต่เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว และมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล อาจพิจารณาให้โอนย้ายได้ตามที่เห็นสมควร

(8) เรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ

การประกาศรับสมัครสอบแข่งขันนั้นให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวันที่เริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 10 วัน และแจ้งให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทุกจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วย เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันด้วยก็ได้

ข้อ 8 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบและระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อหลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขันนี้ แล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบ โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบแข่งขันให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันเสนอแนะผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อประกาศขยายระยะเวลาการรับสมัครสอบได้ ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการแต่ไม่เกิน 15 วันทำการ นับตั้งแต่วันถัดจากวันสุดท้ายของการรับสมัครสอบ โดยจะต้องประกาศการขยายเวลานั้นก่อนวันครบกำหนดวันปิดรับสมัครสอบ

ข้อ 10 ให้ผู้สมัครสอบเสียค่าธรรมเนียมสอบสำหรับตำแหน่งที่สมัครสอบตามอัตรา ดังนี้

(1) ภาค ก ให้เสียค่าธรรมเนียมสอบ ตำแหน่งละไม่เกิน 100 บาท

(2) ภาค ข และ ภาค ค ให้เสียค่าธรรมเนียมสอบ ดังนี้

(ก) ตำแหน่งระดับ 1 หรือตำแหน่งระดับ 2 ตำแหน่งละไม่เกิน 100 บาท

(ข) ตำแหน่งระดับ 3 ขึ้นไป ตำแหน่งละไม่เกิน 200 บาท

ค่าธรรมเนียมสอบจะไม่จ่ายคืนให้เมื่อได้ประกาศรายชื่อว่าเป็นผู้มีสิทธิเข้าสอบแล้ว เว้นแต่มีการยกเลิกการสอบครั้งนั้นทั้งหมด เนื่องจากมีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ตามข้อ 15 ให้จ่ายคืนค่าธรรมเนียมสอบให้กับผู้สมัครสอบ ที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริตนั้นได้

ข้อ 11 ในกรณีที่ผู้สมัครสอบแข่งขันผู้ใดเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ หรือข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และประสงค์จะสมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งที่มีระดับไม่สูงกว่าตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งใช้คุณวุฒิเช่นเดียวกับตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ จะต้องยื่นหนังสือรับรองจากผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ อนุญาตให้มาสมัครสอบแข่งขันได้ พร้อมกับใบสมัครสอบ หากไม่มีหนังสือรับรองดังกล่าวผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าสอบสำหรับการสอบแข่งขันครั้งนั้น

ข้อ 12 ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ ก่อนวันสอบ ไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ

ข้อ 13 ให้ผู้ที่สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดสอบเป็นผู้มีสิทธิสมัครสอบในภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) และเมื่อสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) โดยได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 14 ให้เป็นผู้มีสิทธิสอบในภาคอื่นต่อไปได้

ข้อ 14 การตัดสินว่าผู้ใดเป็นผู้สอบแข่งขันได้ให้ถือเกณฑ์ว่า ต้องเป็นผู้สอบได้คะแนนในภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ที่สอบตามหลักสูตรแต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 โดยไม่ต้องนำคะแนนจากการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) มารวม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผลด้วย

ข้อ 15 ในกรณีที่ตรวจพบว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต อันอาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในระหว่างดำเนินการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินการสอบแข่งขัน รายงานให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อพิจารณาว่าสมควรยกเลิกการสอบแข่งขันในครั้งนั้นทั้งหมด หรือยกเลิกเฉพาะวิชาหรือเฉพาะภาคที่มีการทุจริต หรือส่อไปในทางทุจริตนั้น หากผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ได้ยกเลิกการสอบแข่งขันเฉพาะวิชาใด หรือเฉพาะภาคใดแล้ว ให้ดำเนินการสอบแข่งขันเฉพาะวิชานั้น หรือเฉพาะภาคนั้นใหม่ โดยผู้ที่ทุจริตหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต ในการสอบแข่งขันครั้งนั้น ไม่มีสิทธิเข้าสอบแข่งขันอีก

กรณีตรวจพบการทุจริตหรือส่อไปในทางทุจริต ภายหลังที่มีการสอบเสร็จสิ้นแล้ว แต่ก่อนประกาศผลการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการกำกับดูแลการดำเนินการสอบแข่งขัน ตรวจสอบข้อเท็จจริง เมื่อปรากฏหลักฐานชัดแจ้งว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใดทุจริตในการสอบแข่งขันหรือมีส่วนร่วมในการทุจริต ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจใช้ดุลยพินิจตัดสิทธิผู้สมัครสอบแข่งขันนั้นได้

กรณีตรวจพบการทุจริตการสอบแข่งขันภายหลังประกาศผลการสอบแล้ว กรณีที่เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณามีมติเป็นประการใด ให้เทศบาลที่จัดสอบแข่งขันปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น หากเทศบาลไม่ดำเนินการให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล แจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้กำกับดูแล เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป ถ้าคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ตรวจสอบข้อเท็จจริงและพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นสมควร

ข้อ 16 เมื่อได้ดำเนินการสอบแข่งขันเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันรายงานผลการสอบแข่งขันต่อผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต่อไป

ข้อ 17 การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้จากคะแนนรวมสูงสุดลงมาตามลำดับ ในกรณีที่มีผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่งเท่ากัน ให้ผู้ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

ข้อ 18 บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกิน 2 ปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันอย่างเดียวกันนั้นอีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่ในกรณีที่ได้มีการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดให้มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุไปแล้ว ก่อนบัญชีผู้สอบแข่งขันได้จะมีอายุครบกำหนดระยะเวลาที่ระบุ และต่อมาบัญชีได้ครบระยะเวลาตามที่ระบุ หรือก่อนมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ให้ถือว่าผู้นั้นยังมีสิทธิได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันถัดจากวันที่บัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นมีอายุครบตามที่ประกาศ หรือวันที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่ แล้วแต่กรณี

ข้อ 19 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาลให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ ในตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณวุฒิที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน และเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดโดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

กรณีเทศบาล รายงานตำแหน่งว่างต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อดำเนินการสอบแข่งขันให้แทน เมื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้แล้ว และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้ส่งตัวผู้สอบแข่งขันได้มาเพื่อขอรับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งที่เทศบาลรายงานโดยชอบแล้ว ห้ามมิให้เทศบาลปฏิเสธการบรรจุแต่งตั้ง ทั้งนี้ ให้ถือว่าการรายงานตำแหน่งว่างของเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นการร้องขอเพื่อบรรจุแต่งตั้งแล้ว

กรณีเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้บรรจุแต่งตั้งได้เฉพาะเทศบาลนั้น เมื่อบรรจุแต่งตั้งครบตามจำนวนอัตราที่ว่างแล้ว หากภายหลังตำแหน่งดังกล่าวว่างลง อาจแต่งตั้ง ผู้สอบแข่งขันได้ที่อยู่ในลำดับถัดไปให้ดำรงตำแหน่งได้ แต่ต้องบรรจุและแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ ที่สอบแข่งขันได้ โดยห้ามมิให้อนุญาตให้เทศบาลอื่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่น ใช้บัญชีสอบแข่งขันไปบรรจุแต่งตั้งได้

กรณีคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน สามารถอนุญาตให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือส่วนราชการอื่นภายในจังหวัดที่ประสงค์จะขอใช้บัญชีสอบแข่งขันดังกล่าว สามารถใช้บัญชีเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับคุณวุฒิที่ผู้นั้นนำมาสมัครสอบแข่งขัน
แต่ต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด
โดยต้องเรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

เทศบาลอาจขอใช้บัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่งอื่นที่มีระดับเดียวกันหรือระดับสูงกว่ามาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าจากบัญชีการสอบแข่งขันของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ในจังหวัดเดียวกันได้ โดยมีเงื่อนไขว่าตำแหน่งที่ขอใช้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นต้องเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้งและมีคุณวุฒิตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุแต่งตั้ง และในขณะบรรจุแต่งตั้งเทศบาลนั้นจะต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าวต้องสมัครใจ

ในกรณีที่เทศบาล ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจัดสอบแข่งขันมาบรรจุและแต่งตั้งให้เทศบาล บรรจุและแต่งตั้งบุคคลตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล กำหนด

ข้อ 20 ผู้ใดได้รับการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ คือ

(1) ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(2) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุเข้ารับราชการภายในเวลาที่เทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีหนังสือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแจ้งให้ทราบกำหนดเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 10 วัน นับตั้งแต่วันที่ที่ทำการไปรษณีย์รับลงทะเบียน

(3) ผู้นั้นมีเหตุไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

(4) ผู้นั้นประสงค์จะรับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้โดยการโอนแต่ส่วนราชการที่จะบรรจุไม่รับโอน และได้แจ้งให้ทราบล่วงหน้าแล้วว่าจะไม่รับโอน ผู้นั้นจึงไม่ประสงค์จะรับการบรรจุ

(5) ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้ไปแล้ว ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ทุกบัญชีในการสอบครั้งเดียวกัน

ข้อ 21 ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก และเจ้าของบัญชีพิจารณาเห็นว่ามีเหตุอันสมควรจะอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไปตามเดิม ก็ได้

กรณีถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีเนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหาร โดยไม่มีความเสียหายและประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้และบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิก ให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีเดิมเป็นลำดับแรกที่จะบรรจุในครั้งต่อไป

ข้อ 22 เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบให้เกิดความเป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ 1 ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน 2 ชุด ไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก่อนเริ่มรับสมัครสอบไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ และให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขันจำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ทราบด้วย กรณีที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ส่งสำเนาประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน จำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

(2) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นให้รายงานต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันประกาศผลการสอบแข่งขัน โดยให้ส่งเอกสาร ดังต่อไปนี้

ก. บัญชีกรอกคะแนน 1 ชุด

ข. สำเนาประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ 1 ชุด

(3) หากมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือขึ้นบัญชีไว้ตามเดิม ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ภายใน 30 วันทำการ นับแต่วันยกเลิกหรือขึ้นบัญชีนั้น

(4) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบและอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ภายใน 3 วัน ทำการ นับแต่วันประกาศเปลี่ยนแปลง

## ส่วนที่ 2
## การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ

ข้อ 67 การคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเทศบาลในเทศบาลนั้นตามข้อ 45 (2) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ในกรณีที่เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนได้

ข้อ 68 การคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ตามข้อ 69 เพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

ข้อ 69 เทศบาลอาจคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันได้ในกรณี ดังนี้

(1) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวงหรือทุนของเทศบาลเพื่อการศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

(2) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลอนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในเทศบาลนั้นโดยเฉพาะ

(3) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้

(4) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว

(5) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(6) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูง เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการ

ข้อ 70 การคัดเลือกเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวงหรือทุนของเทศบาล เพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ ตามข้อ 69 (1) หรือผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลอนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในเทศบาลนั้นโดยเฉพาะตามข้อ 69 (2) ให้ผู้ดำเนินการคัดเลือกดำเนินการ ดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นประธานกรรมการ และผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง หรือพนักงานเทศบาลเป็นกรรมการ

(2) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุ ยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมหลักฐานการศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด

(3) ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกจากใบสมัคร หลักฐานการศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด นอกจากนี้อาจใช้วิธีสัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกก็ได้ และในการจัดลำดับผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจพิจารณากำหนดให้ผู้มีคะแนนผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรสูงเป็นผู้อยู่ในลำดับต้น สามารถได้รับการบรรจุเข้ารับราชการก่อน หรือพิจารณาบรรจุตามองค์ประกอบอื่นที่คณะกรรมการเห็นสมควรก็ได้

ข้อ 71 การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในกรณีพิเศษได้ ตามข้อ 69 (3) ให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

(1) ประกาศรับสมัครคัดเลือก ให้ระบุรายละเอียดในเรื่อง ชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและ แต่งตั้งคุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับคัดเลือกสำหรับตำแหน่งนั้น เงินเดือนที่จะได้รับสำหรับตำแหน่งนั้น ตามวุฒิที่ประกาศรับสมัครคัดเลือก วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร แบบใบสมัคร คุณวุฒิการศึกษา เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร ทั้งนี้ การประกาศรับสมัครคัดเลือกนั้น ให้ปิดไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครก่อนวันที่เริ่มรับสมัครคัดเลือก และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมด้วยก็ได้

(2) ให้เทศบาล แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นประธานกรรมการ และผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องหรือพนักงานเทศบาล เป็นกรรมการ

(3) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุ ยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด พร้อมหลักฐานการศึกษาและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกกำหนด

(4) ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก อาจพิจารณาคัดเลือกโดยวิธีสัมภาษณ์วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ในการนี้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการออกข้อสอบ หรือกรรมการทดสอบ การปฏิบัติงาน หรือกรรมการอื่นหรือเจ้าหน้าที่ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็น

(5) เมื่อได้ดำเนินการคัดเลือกเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกรายงานผลการคัดเลือกต่อเทศบาล โดยจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่ผ่านการคัดเลือกและจัดเรียงลำดับตามผลคะแนนตาม (4) เพื่อเทศบาลจะได้ประกาศผลการคัดเลือก และบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่คัดเลือกตามลำดับต่อไป

(6) ในกรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีก ก็อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกที่เหลืออยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้น หรืออาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของเทศบาล

ข้อ 72 การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถรับการบรรจุได้เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ตามข้อ 69 (4) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ดังต่อไปนี้

(1) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นใบสมัครตามแบบที่กำหนด และหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหาร พร้อมด้วยสำเนาหลักฐานการศึกษาและสำเนาหลักฐานการรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(2) เมื่อเทศบาลได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหายและมารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุเข้ารับราชการภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

(3) หากเทศบาลนั้นมีตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ว่างอยู่ ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ 73 การคัดเลือกผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุผลที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ 69 (5) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกดังต่อไปนี้

(1) ให้ผู้ประสงค์จะขอรับการบรรจุยื่นหนังสือแสดงความจำนงขอบรรจุเข้ารับราชการและเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการภายใน 15 วัน นับแต่วันครบกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(2) เมื่อเทศบาลได้พิจารณาแล้ว เห็นสมควรที่จะบรรจุผู้นั้นเข้ารับราชการ

(3) หากเทศบาลนั้นมีตำแหน่งที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ว่างอยู่ ให้ดำเนินการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

ข้อ 74 การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูง เพื่อบรรจุเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการในเทศบาลตามข้อ 69 (6) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก ในกรณีที่เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนก็ได้ โดยดำเนินการตามที่กำหนดประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการของเทศบาล

ข้อ 75 เมื่อได้มีการดำเนินการ คัดเลือกตามที่กำหนดในประกาศนี้ ให้เทศบาลดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก 1 ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือก 2 ชุด ไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก่อนเริ่มรับสมัครคัดเลือกไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ โดยให้สำเนาประกาศรับสมัครคัดเลือก จำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลทราบด้วย

(2) เมื่อการคัดเลือกเสร็จสิ้น ให้เทศบาลรายงานไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน 5 วันทำการนับแต่วันประกาศผลการคัดเลือกหรือดำเนินการคัดเลือกแล้วเสร็จ โดยให้ส่งสำเนาบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือก 1 ชุด หรือรายงานผลการคัดเลือก 1 ชุด

(3) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัคร ประกาศผลการคัดเลือกและอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลโดยด่วนที่สุด

## ส่วนที่ 3
## การสอบคัดเลือก

ข้อ 76 ในการสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก ในกรณีที่เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนได้

ข้อ 77 ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยปลัดเทศบาลเป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง และผู้แทนพนักงานเทศบาลเป็นกรรมการ

ข้อ 78 คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกอาจตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการในเรื่องการกรอกคะแนนหรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

ข้อ 79 ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่สอบ ข้อเขียน สัมภาษณ์ และระเบียบเกี่ยวกับการสอบได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเงื่อนไขการกำหนดหลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกนี้ แล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

ข้อ 80 หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกและคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครสอบในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดท้ายนี้

ข้อ 81 ให้เทศบาลประกาศรับสมัครสอบ โดยระบุชื่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครสอบ หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก และข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบควรทราบ โดยปิดประกาศรับสมัครนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครและแจ้งให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลอื่นและสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลทราบก่อนวันรับสมัครหรือจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันด้วยก็ได้

ข้อ 90 กรณีมีความประสงค์จะขึ้น บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ให้ระบุระยะเวลาในการขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก และในประกาศผลการสอบคัดเลือก โดยมีเงื่อนไขให้ใช้บัญชีได้ไม่เกิน 2 ปี นับตั้งแต่วันขึ้นบัญชี กรณียังใช้บัญชีไม่ครบตามที่ระบุระยะเวลาในประกาศ แต่ประสงค์จะสอบคัดเลือกตำแหน่งเดียวกันนั้นอีก ต้องเสนอเหตุผลความจำเป็นให้เทศบาลพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน หากเทศบาลพิจารณาเห็นชอบและได้ขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก เว้นแต่บัญชีสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารในกรณีที่มีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกแทนตำแหน่งที่ว่าง บัญชีที่ขึ้นสำรองไว้สามารถใช้ต่อไปภายใน 60 วัน หากพ้นระยะเวลาดังกล่าว บัญชีสำรองให้ยกเลิก

ข้อ 91 กรณีที่เทศบาลภายในจังหวัดนั้นมีตำแหน่งว่างและประสงค์จะขอใช้บัญชีเพื่อแต่งตั้งผู้สอบคัดเลือกได้แทนตำแหน่งที่ว่าง ให้ขอใช้บัญชีจากเทศบาลภายในจังหวัด ก่อนขอใช้บัญชีจากเทศบาลในจังหวัดอื่น เว้นแต่บัญชีสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหาร เทศบาลไม่สามารถใช้บัญชีสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารของเทศบาลหนึ่งได้

ข้อ 92 การดำเนินการสอบคัดเลือกให้เทศบาลดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก 1 ชุด และสำเนาประกาศรับสมัครสอบคัดเลือก 3 ชุด ไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก่อนเริ่มรับสมัครสอบคัดเลือกไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ โดยสำเนาประกาศรับสมัครสอบจำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลทราบด้วย

(2) เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้สำเนาบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ 1 ชุด ไปยังคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ภายใน 5 วันทำการนับตั้งแต่วันประกาศผลสอบ

(3) เมื่อมีการยกเลิกการขึ้นบัญชีสอบคัดเลือกได้ หรือขึ้นบัญชีผู้ใดไว้ตามเดิม ให้รายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ภายใน 7 วันทำการ นับตั้งแต่วันยกเลิกหรือขึ้นบัญชีผู้นั้น

(4) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครสอบ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ ประกาศผลสอบหรืออื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิม ให้รายงานไปยังสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ภายใน 3 วัน

## ส่วนที่ 4
## การคัดเลือก

ข้อ 93 การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามข้อ 45 (4) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือกในรูปคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ในกรณีที่เทศบาลไม่สามารถดำเนินการได้ อาจร้องขอให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐดำเนินการแทนได้

ข้อ 94 การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ 6 กรณี ดังนี้

(1) การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ

(2) การคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นนอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์

(3) การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(4) การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล

(5) การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งในสายงานศึกษานิเทศก์

(6) การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

ข้อ 95 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในระดับควบสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบ ตามข้อ 94 (1) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ภายใต้กรอบกำหนด ดังนี้

(1) พนักงานผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(2) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีการประเมินบุคคล และประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานเทศบาลผู้นั้น

(3) ให้เทศบาลกำหนดแบบประเมินบุคคลและประเมินผลการปฏิบัติงานตาม (2) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

(ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่ง ที่จะประเมิน

(ค) การประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

(ง) สรุปความเห็นในการประเมินของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

(4) เกณฑ์การตัดสินการประเมินว่าพนักงานเทศบาลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ. หรือ ก.ค. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครู

(5) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ 96 การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น นอกระดับควบ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ตามข้อ 94 (2) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการ

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดภายใต้กรอบกำหนดดังนี้

(1) พนักงานผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(2) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานประกอบด้วย

(ก) ประธาน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลหรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย 1 ระดับ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความรู้ชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(ข) กรรมการ ให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลหรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้นๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

(ค) เลขานุการ ให้เทศบาลแต่งตั้งเลขานุการ จำนวน 1 คน

(3) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงานที่ผ่านมาของพนักงานเทศบาลผู้นั้น

(4) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานตาม (2) กำหนดแบบและวิธีการประเมินคุณสมบัติของบุคคล คุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ตาม (3) โดยต้องมีรายการดังต่อไปนี้

(ก) ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

(ข) หน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถที่ต้องการของตำแหน่งที่จะประเมิน

(ค) การประเมินการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

(ง) เอกสารแสดงผลการปฏิบัติงานหรือผลงานทางวิชาการ

(จ) สรุปความเห็นในการประเมินของคณะกรรมการประเมินงาน

(5) เกณฑ์การตัดสินการประเมินว่า พนักงานเทศบาลที่จะผ่านการประเมินเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีมาตรฐานเทียบได้ไม่ต่ำกว่าที่ ก.พ. หรือ ก.ค. กำหนดไว้เป็นมาตรฐานสำหรับข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครู

(6) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ 97 ยกเลิก

ข้อ 98 การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ตามข้อ 94 (4) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ภายใต้กรอบกำหนดดังนี้

(1) พนักงานเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(2) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อย กว่า 7 คน ประกอบด้วย

(2.1) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล 1 คน เป็นประธาน

(2.2) ผู้แทนส่วนราชการในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล 2 คน เป็นกรรมการ

(2.3) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญด้านการสอบ 1 คน เป็นกรรมการ

(2.4) นายกเทศมนตรีหรือผู้แทนนายกเทศมนตรี เป็นกรรมการ

(2.5) ท้องถิ่นจังหวัดเป็นกรรมการ

(2.6) ผู้แทนพนักงานเทศบาลซึ่งนายกเทศมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการและเลขานุการ

(3) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือก คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดท้ายประกาศนี้

(4) คณะกรรมการคัดเลือกอาจตั้งกรรมการสัมภาษณ์ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการคัดเลือกได้ตามความจำเป็น

(5) ให้คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดวัน เวลา สถานที่ดำเนินการคัดเลือกและระเบียบเกี่ยวกับการคัดเลือกได้เท่าที่จำเป็น และไม่ขัดต่อเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกนี้ แล้วให้ประธานกรรมการประกาศก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ

(6) ให้คณะกรรมการคัดเลือกประกาศรับสมัครการคัดเลือก โดยระบุรายละเอียดในเรื่องชื่อตำแหน่งที่จะดำเนินการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกสำหรับตำแหน่งนั้น วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร เกณฑ์และวิธีการคัดเลือก การประกาศผลการคัดเลือก และเรื่องอื่น ๆ หรือข้อความอื่นที่ผู้สมัครควรทราบ โดยให้ปิดประกาศรับสมัครการคัดเลือกนั้นไว้ในที่เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัคร และให้แจ้งคณะกรรมการพนักงาน

เทศบาลทุกจังหวัดและสำนักงาน ก.ท. ทราบ หรือจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใดตามความเหมาะสมเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันก่อนวันที่เริ่มรับสมัคร

(7) ให้คณะกรรมการคัดเลือกจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัคร โดยให้มีกำหนดเวลารับสมัครเข้ารับการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 15 วันทำการ

(8) ให้คณะกรรมการคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ

(9) ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาลตามลำดับที่ในประกาศผลการคัดเลือก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(10) ในกรณีที่มีผู้ผ่านการคัดเลือกมากกว่าจำนวนตำแหน่งว่าง และภายหลังมีตำแหน่งว่างเพิ่มอีกในเทศบาลนั้นภายใน 60 วัน นับแต่ประกาศผลการคัดเลือก ก็อาจให้เทศบาลนั้นแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกที่เหลืออยู่ในลำดับที่ถัดไปตามประกาศผลการคัดเลือกนั้นให้ดำรงตำแหน่งได้ หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว บัญชีสำรองให้ยกเลิก ทั้งนี้ เทศบาลอาจดำเนินการคัดเลือกใหม่ก็ได้

เทศบาลอื่นไม่สามารถขอใช้บัญชีคัดเลือกพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารของเทศบาลที่เทศบาลที่มีตำแหน่งว่างดำเนินการคัดเลือกสำหรับเทศบาลนั้นได้

(11) เมื่อมีการดำเนินการคัดเลือก ตามที่กำหนดในข้อ 98 นี้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ดำเนินการดังนี้

(11.1) แจ้งสำเนาประกาศรับสมัครเข้ารับการคัดเลือกจำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ โดยให้สำเนาให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลทราบด้วย

(11.2) เมื่อได้มีการดำเนินการคัดเลือกเสร็จสิ้นแล้วให้แจ้งสำเนาประกาศผลการคัดเลือกจำนวน 1 ชุด ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน 5 วัน นับแต่วันประกาศผลการคัดเลือก

(11.3) หากมีการเปลี่ยนแปลงในการประกาศรับสมัครเข้ารับการคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก กำหนดวัน เวลา และสถานที่ดำเนินการคัดเลือก ประกาศผลการคัดเลือกและอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้เดิมให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลภายใน 3 วัน

ข้อ 99 การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งในสายงานศึกษานิเทศก์ ตามข้อ 94 (5) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ภายใต้กรอบกำหนด ดังนี้

(1) พนักงานครูเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดทำคำขอตามแบบและเสนอให้ผู้บังคับบัญชารับรองและตรวจสอบคุณสมบัติพร้อมทั้งผลงานทางวิชาการ (กรณีตำแหน่งที่ต้องประเมินผลงานทางวิชาการ)

(2) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและหรือความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ในแต่ละกรณี ดังนี้

(ก) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่ระดับ 6 ลงมาให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้น ๆ หรือมีความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้นหรือวิชาชีพนั้น เป็นกรรมการ

(ข) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไปให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงาน ทางวิชาการประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะหรือมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านนั้นโดยเฉพาะ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด เป็นกรรมการ

(3) ให้คณะกรรมการประเมินฯ ตามข้อ (2) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ตามแบบที่กำหนดให้ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(4) เกณฑ์การตัดสินการผ่านประเมินฯ ตามข้อ (3) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(5) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาล สายงานศึกษานิเทศก์ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ 100 การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น ตามข้อ 94 (6) ให้เทศบาลเป็นผู้ดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดภายใต้กรอบกำหนด ดังนี้

(1) การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาสายงานผู้สอนและสายงานผู้สนับสนุนการสอนให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูง

(1.1) พนักงานครูเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น โดยจัดทำคำขอตามแบบแล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นรับรองและตรวจสอบคุณสมบัติ พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการ(กรณีตำแหน่งที่จะต้องประเมินผลงานทางวิชาการ)

(1.2) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพของงานหรือผลการปฏิบัติงานความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ในแต่ละกรณี ดังนี้

(ก) กรณีการเลื่อนและ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ต้องประเมินผลงานทางวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินคุณภาพของงาน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ

(ข) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่จะต้องประเมินผลงานทางวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในงานด้านวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะหรือมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านนั้นโดยเฉพาะ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นกรรมการ

(1.3) ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ (1.2) ประเมินคุณภาพของงานหรือ ผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ตามแบบที่กำหนดให้ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(1.4) เกณฑ์การตัดสินการประเมินฯ ตามข้อ (1.3) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(1.5) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอนให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

(2) การคัดเลือกพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(2.1) พนักงานครูเทศบาลผู้นั้นเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น โดยจัดทำขอตามแบบหรือแบบรายงานข้อมูลสถานศึกษาแล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นรับรองและตรวจสอบคุณสมบัติ พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการ (กรณีตำแหน่งที่จะต้องประเมินผลงานวิชาการ)

(2.2) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ (กรณีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น) และคณะกรรมการประเมินคุณภาพปริมาณงานและสภาพของงานของในโรงเรียนและประเมินบุคคลผู้ครองตำแหน่ง(กรณีการเลื่อนตำแหน่งและระดับสูงขึ้น) จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ดังนี้

(ก) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องประเมินผลงานทางวิชาการ ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพนั้น

โดยเฉพาะหรือมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านนั้นโดยเฉพาะและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นกรรมการ

(ข) กรณีการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องประเมินคุณภาพปริมาณงานของโรงเรียน ให้คณะกรรมการประเมินคุณภาพปริมาณงานและสภาพของงานของโรงเรียนและประเมินบุคคลผู้ครองตำแหน่ง ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพนั้นโดยเฉพาะหรือมีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในด้านนั้นโดยเฉพาะและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดเป็นกรรมการ

(2.3) ให้คณะกรรมการประเมินตามข้อ (2.2) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ (กรณีการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น) และประเมินคุณภาพปริมาณงานและสภาพของงานของโรงเรียน และประเมินบุคคลผู้ครองตำแหน่ง(กรณีการเลื่อนตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น) ตามแบบที่กำหนดให้ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(2.4) เกณฑ์การตัดสินการประเมินฯ ตามข้อ (2.3) เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

(2.5) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น โดยความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ 101 ยกเลิก

## หมวด 5
## การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 102 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้ง ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

กรณีเทศบาลไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้โดยขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันของ ก.ท.จ. อื่น เทศบาลอื่น หรือ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกันกับตำแหน่งที่จะบรรจุเข้ารับราชการหรือตำแหน่งอื่นที่กำหนดคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งนั้น

ผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลอื่น หรือของเทศบาลอื่นตามวรรคสอง แต่ไม่ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้งตามที่เทศบาลขอใช้บัญชี ยังถือว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเดิมหรือตามบัญชีของเทศบาลเดิม

เทศบาลสามารถขอใช้บัญชีสอบแข่งขันในตำแหน่งมีระดับสูงกว่ามาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่มีระดับต่ำกว่าจากบัญชีสอบแข่งขันของเทศบาลหรือขอใช้บัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในจังหวัดได้ โดยมีเงื่อนไขว่าบัญชีการสอบแข่งขันต้องเป็นกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน ซึ่งมีคุณวุฒิเหมือนกัน ในขณะบรรจุและแต่งตั้งจะต้องไม่มีบัญชีผู้สอบแข่งขันในตำแหน่งนั้น และผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าวต้องสมัครใจ โดยไม่มีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงลำดับของบัญชีที่สอบแข่งขัน

มิให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับในกรณี การบรรจุและแต่งตั้งตาม ข้อ 104 ข้อ 109 ข้อ 110 ข้อ 116 และข้อ 120

ข้อ 103 ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งอยู่ในลำดับที่ที่จะได้รับบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม โดยไม่ได้รับการยกเว้นจาก ก.ท.จ. ในกรณีที่ ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในหมวด 1 ว่าด้วยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติยกเว้นจาก ก.ท. อยู่ก่อนหรือ ภายหลังการสอบแข่งขันจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้

ข้อ 104 ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญสูง เข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ ก.ท.จ.อาจมีมติให้ความเห็นชอบ ตามที่เทศบาลร้องขอให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก สำหรับการกำหนดระดับของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและเงื่อนไขที่จะให้ได้รับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 105 เทศบาลที่จะเสนอขอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการจะต้องมีลักษณะต่อไปนี้

(1) ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบของเทศบาล มีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากร ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานในระดับผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการหรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน

(2) มีการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการ เพื่อรองรับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบตาม (1) โดยพิจารณากำหนดระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับความยากและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น ดังนี้

(ก) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9

(ข) ตำแหน่งผู้ชำนาญการ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8

ข้อ 106 กรณีเทศบาล มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการในเทศบาล ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็น คำชี้แจงประวัติและผลงานของผู้ที่จะบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานสูงในระดับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ แล้วแต่กรณี และมีความเหมาะสมกับ ลักษณะงานในตำแหน่งที่ขอบรรจุและแต่งตั้ง โดยพิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ประวัติการทำงาน และผลงานที่ได้ปฏิบัติมา ตามแบบที่กำหนดท้ายประกาศนี้ ให้ ก.ท.จ. พิจารณา

ในเหตุผลคำชี้แจงตามวรรคหนึ่ง ให้แสดงรายละเอียด ดังนี้

(1) บุคคลที่จะบรรจุเข้ารับราชการ คุณวุฒิ ตำแหน่งที่จะบรรจุ และระดับตำแหน่ง

(2) รายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานของตำแหน่งที่จะบรรจุ

(3) เหตุผลความจำเป็นในการขอบรรจุบุคคลผู้นี้

(4) ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากการบรรจุบุคคลผู้นี้

ข้อ 107 กรณีที่เทศบาลขอบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามข้อ 105 แต่ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการตามที่กำหนดในข้อ 105 (2) ให้เทศบาลเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน โดยกำหนดเป็นตำแหน่งสายงานตามลักษณะงานและกำหนดระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดแล้วเสนอให้ก.ท. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

สำหรับกรณีการขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็นสายงานที่ ก.ท. ยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ในการขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าวให้เทศบาลจัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นเสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้เพื่อแสดงให้ทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงานลักษณะงานโดยทั่วไป หน้าที่และ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ 107 ทวิ กรณีการโอนพนักงานเทศบาลเป็นข้าราชหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น เมื่อเทศบาลได้รับแจ้งการรับโอนพนักงานเทศบาลผู้นั้นจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นหรือส่วนราชการอื่น ให้นายกเทศมนตรีรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เพื่อขอความเห็นชอบให้พ้นจากตำแหน่ง โดยกำหนดวันออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกันกับคำสั่งการรับโอนเมื่อมีคำสั่งรับโอนแล้วให้นายกเทศมนตรี รายงานให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบ

ข้อ 108 เมื่อ ก.ท.จ. ได้เห็นชอบการบรรจุบุคคลใดเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการ ในตำแหน่งใด ระดับใด แล้ว ให้ ก.ท.จ. กำหนดอันดับเงินเดือนและขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับ โดยขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับดังกล่าว ก.ท.จ. ให้ได้รับในขั้นที่ไม่ต่ำกว่าจุดกึ่งกลางระหว่างขั้นสูง และขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ

ข้อ 109 ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ ก.ท.จ. เห็นว่า ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ในกรณีดังนี้

(1) การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนของเทศบาลเพื่อศึกษาวิชาในประเทศหรือต่างประเทศ

(2) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

(3) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรที่ ก.ท.จ. อนุมัติให้ส่วนราชการใดจัดให้มีการศึกษาขึ้น เพื่อเข้ารับราชการในเทศบาลโดยเฉพาะ

(4) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งไม่สามารถมารับการบรรจุได้ เมื่อถึง ลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ ถูกยกเลิกไปแล้ว

(5) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(6) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ

ข้อ 110 พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหาร โดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติ และมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในหมวด 1 หากประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลในเทศบาลเดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในเทศบาลได้

พนักงานเทศบาล ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้นับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการ รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเพื่อประโยชน์ตามประกาศนี้ และตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นเสมือน ว่าผู้นั้น มิได้เคยถูกสั่งให้ออกจาก ราชการ

ข้อ 111 เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ใดออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้เทศบาลสงวนตำแหน่งในระดับเดียวกันไว้สำหรับบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการ

ข้อ 112 พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้ออกจากราชการไปรับราชการทหาร ตามข้อ 111 หากผู้นั้นประสงค์จะขอกลับเข้ารับราชการในเทศบาลเดิมจะต้องยื่นคำขอพร้อมด้วยหนังสือรับรองประวัติการรับราชการทหารตามแบบที่กำหนดท้ายประกาศนี้ ภายใน 180 วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร

ข้อ 113 ให้เทศบาลตรวจสอบเอกสารและประวัติการรับราชการทหาร ตามข้อ 112 หากเห็นว่าเป็นเอกสารที่ถูกต้อง และผู้นั้นได้พ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม อีกทั้งได้ผู้นั้นได้ยื่นคำขอบรรจุกลับเข้ารับราชการภายใน 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ก็ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สั่งบรรจุ ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมที่สงวนไว้ โดยให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

(1) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล โดยให้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้น

ถ้ามีเศษของ 6 เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษที่เหลือไปรวมกับระยะ เวลาในการปฏิบัติงานของครึ่งปีที่แล้วมาของผู้นั้นก่อนออกไปรับราชการทหารแล้วได้ครบ 6 เดือน ก็ให้สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการโดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้อีกไม่เกินครึ่งขั้น

(2) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหาร มีเวลารับราชการทหารครบ 1 ปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล โดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินปีละหนึ่งขั้น

(3) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปเศษของปีที่ไปรับราชการทหารที่เหลือจากการพิจารณาตามเกณฑ์ข้อ (2) แล้วหากมีระยะเวลาเหลือครบ 6 เดือน ให้สั่งบรรจุผู้นั้นโดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในขั้นที่สูงกว่าเดิม เพิ่มจากข้อ (2) ได้อีกไม่เกินครึ่งขั้นสำหรับระยะเวลาที่คำนวณได้ครบ 6 เดือน และหากยังมีเศษที่เหลือจากการคำนวณครั้งสุดท้ายแต่ไม่ครบ 6 เดือน ให้พิจารณาคำนวณตามเกณฑ์ ข้อ (1) วรรคสอง

ทั้งนี้ การให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเดิม ตามข้อ (1) ข้อ (2) และ ข้อ (3) นั้น จะต้องไม่ได้รับประโยชน์มากกว่าผู้ที่มิได้ออกจากราชการไปรับราชการทหารและต้องไม่เกินขั้นสูงของอันดับ

เงินเดือนสำหรับตำแหน่งระดับเดิม

ข้อ 114 ในการบรรจุผู้ไปรับราชการทหารกลับเข้ารับราชการ หากผู้ใดไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งต้องใช้วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานดังกล่าว ผู้นั้นจะต้องอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดในหมวด 6 ว่าด้วยการย้ายพนักงานเทศบาล ด้วย

ข้อ 115 พนักงานเทศบาลที่ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ หากพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหายและประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลในเทศบาลเดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้นำความที่กำหนดไว้ในข้อ 111 ข้อ 112 มาใช้บังคับแก่พนักงานเทศบาล ที่กล่าวถึงโดยอนุโลม

ข้อ 116 พนักงานเทศบาลผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว และไม่ใช่ เป็นกรณีออกจาก ราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการและเทศบาลต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการให้ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอตามแบบ และเอกสารประกอบ ดังนี้

(1) ใบรับรองแพทย์ ซึ่งรับรองไว้ไม่เกิน 60 วัน นับแต่วันที่ออกใบรับรองถึงวันที่ยื่นขอกลับเข้ารับราชการ

(2) สำเนาทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล

(3) หนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ และความประพฤติของผู้บังคับบัญชาเดิมซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป

(4) สำเนาปริญญาบัตร หรือประกาศนียบัตรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่จะบรรจุ

(5) สำเนาทะเบียนบ้าน

(6) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน

(7) สำเนาหนังสือสำคัญการสมรส หลักฐานอนุญาตให้เปลี่ยนชื่อตัว ชื่อสกุล หรือหนังสือรับรองว่าเป็นบุคคลคนเดียวกัน (ถ้ามี)

(8) สำเนาคำสั่งอนุญาตให้ออกจากราชการ

ข้อ 117 ให้เทศบาลตรวจสอบเอกสารตามข้อ 116 และประวัติการรับราชการและ การทำงานทุกแห่งของผู้สมัคร และให้สอบถามไปยังส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รายละเอียดข้อเท็จจริงมากที่สุดมาประกอบการพิจารณา

ข้อ 118 การพิจารณาเพื่อบรรจุผู้ที่ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ ให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(1) ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับพนักงานเทศบาล

(2) ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุ และแต่งตั้งตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือได้รับอนุมัติจาก ก.ท.

(3) กรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบในสายงานใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งระดับใดระดับหนึ่งที่เป็นระดับควบในสายงานนั้น ขึ้นบัญชีรอการบรรจุหรือเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ และกรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ท. มิได้กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบ ต้องไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้น ขึ้นบัญชี รอการเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ เว้นแต่ ผู้ที่จะกลับเข้ารับราชการนั้น เป็นผู้ที่ออกจากราชการไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการ ณ ต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ออกจากราชการไปเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อ 119 การบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครกลับเข้ารับราชการตามที่ประกาศนี้ ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ

ข้อ 120 การบรรจุและแต่งตั้งจากข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นผู้ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวด 8

ข้อ 121 ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งใดต้องมีคุณวุฒิตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิที่ ก.พ. ก.ค. หรือ ก.ท. รับรอง

กรณีมีเหตุผลความจำเป็น ก.ท. อาจให้ความเห็นชอบในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่แตกต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ข้อ 122 ผู้ได้รับบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นโดยไม่ได้รับการยกเว้นจาก ก.ท.จ.ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดในหมวด 1 ว่าด้วยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติยกเว้นจาก ก.ท.อยู่ก่อนก็ดี หรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือ มีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้ว ให้ถือว่า เป็น การสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ข้อ 123 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. ยังมิได้กำหนดตำแหน่ง จะกระทำมิได้

/ข้อ 124 ผู้ใดได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล ให้มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานเทศบาล โดยให้มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน แต่ไม่เกิน 9 เดือน และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องดำเนินการในรูปคณะกรรมการ และในกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินไม่ควรให้รับราชการต่อไปก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการตามวรรคหนึ่งให้ถือเสมือนว่า ผู้นั้นไม่เคยเป็นพนักงานเทศบาล แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากราชการในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 125 ให้ผู้ได้รับการบรรจุจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลและข้าราชการประเภทอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ 126 ภายใต้บังคับข้อ 135 (2) ให้ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ตามข้อ 125 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นต้นไป

ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการในเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่าง จริงจังมีความเที่ยงธรรมและได้มาตรฐานในอันที่จะให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 127 ให้เทศบาลกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วยความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความอุตสาหะ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง คุณธรรม การปฏิบัติตนตามกรอบของจรรยาบรรณและการรักษาวินัย ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ

วิธีการประเมินและมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามที่เทศบาลกำหนด แล้วรายงานให้ ก.ท.จ. ทราบ

ข้อ 128 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ให้ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมอบหมายงานให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการปฏิบัติ และแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานการ

ประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการ ประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 129 ให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเสนอผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามแบบและวิธีการที่เทศบาลกำหนด

ข้อ 130 ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอีกจำนวนสองคน ซึ่งอย่างน้อยต้องแต่งตั้งจากผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหนึ่งคน พนักงานเทศบาลผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหนึ่งคน

ข้อ 131 ให้คณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของ ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ในข้อ 127 ทำการประเมินสองครั้ง โดยประเมินครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาสามเดือนและประเมินครั้งที่สอง เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่หน้าที่ราชการครบหกเดือน เว้นแต่ คณะกรรมการไม่อาจประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละครั้งได้อย่างชัดแจ้งเนื่องจากผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล คณะกรรมการจะประเมินผลรวมเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้วก็ได้

ในกรณีที่มีการขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ 135 (2) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ขยายแล้วให้ประเมินอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ 132 ผลการประเมินของคณะกรรมการให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก และในกรณีมีกรรมการที่ไม่เห็นด้วยอาจทำความเห็นแย้งรวมไว้ก็ได้

ข้อ 133 เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการตามข้อ 131 แล้ว ให้ประธานกรรมการรายงานผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีตามแบบรายงานท้ายประกาศนี้

(1) ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ127 ให้รายงานเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้ว หรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายตาม ข้อ 135 (2) แล้ว

(2) ในกรณีที่ผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 127 ให้รายงานเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินแต่ละครั้ง

ข้อ 134 เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับรายงานตามข้อ 133 (1) แล้ว ให้ประกาศว่าผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้นเป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และรายงานตามแบบรายงานท้ายประกาศนี้ ไปยัง ก.ท.จ. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันประกาศ

ข้อ 135 เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับรายงานตามข้อ 133 (2) ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการให้นายกเทศมนตรีแสดงความเห็นในแบบรายงานตามข้อ 133 และมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานพร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และส่งสำเนาคำสั่งให้ออกไปยัง ก.ท.จ. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่มีคำสั่ง

(2) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบหกเดือน หรือควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะหนึ่งเป็นเวลาสามเดือน แล้วแต่กรณี ให้แสดงความเห็นในแบบรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคณะกรรมการทราบ เพื่อทำการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

ในกรณีที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการจนสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายแล้ว และนายกเทศมนตรีได้รับรายงานว่าผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้นั้นยังต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานอีก ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ โดยนำความใน (1) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 136 การนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นเดือนตามประกาศนี้ ให้นับวันที่ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ได้มาปฏิบัติงานรวมเป็นเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย และให้นับวันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับวันก่อนหน้าจะถึงวันที่ตรงกับวันเริ่มต้นนั้นของเดือนสุดท้ายแห่งระยะเวลาเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลาถ้าไม่มีวันตรงกันในเดือนสุดท้าย ให้ถือเอาวันสุดท้ายของเดือนนั้นเป็นวันสิ้นสุดระยะเวลา

ข้อ 137 พนักงานเทศบาลซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวุฒิ ย้าย โอน หรือออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารแล้วได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลอีก ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้

(1) กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในสายงานเดิมตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องไปกับตำแหน่งเดิม ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นในต่างสายงานให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่

(2) กรณีย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานเดิม ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและ นับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งในต่างสายงานให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่

(3) กรณีโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่ เว้นแต่กรณีโอนโดยบทบัญญัติของกฎหมายให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม

(4) กรณีออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ไม่ว่าในสายงานเดิมหรือต่างสายงาน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม

ข้อ 138 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกับตำแหน่งเดิมที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยพลัน โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. แต่ ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ และการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับจากทางราชการในระหว่างที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ผู้นั้นมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้รับเงินเดือนในขั้นที่พึงจะได้รับตามสถานภาพเดิม และให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีสถานภาพอย่างใดในการที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่ตนมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ 139 ในกรณีเทศบาลมีตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมว่างลงหรือตำแหน่งว่างที่กำหนดขึ้นใหม่ ให้เทศบาลรายงานตำแหน่งว่างนั้น ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล ภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ตำแหน่งว่างและให้เทศบาลดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง กรณีที่เทศบาลไม่ประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งว่างให้รายงานเหตุผลความจำเป็นเพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าง ตามวรรคหนึ่ง ให้เทศบาลพิจารณาดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

(1) ให้เทศบาลดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างภายใน 15 วัน นับแต่ตำแหน่งว่างตามข้อ 159

(2) ให้ประกาศรับสมัครเพื่อรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อโอนพนักงานเทศบาลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามข้อ 159 วรรคสอง

(3) ให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างตามหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือก

(4) ให้ดำเนินการเปิดรับสมัคร เพื่อรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่นตามข้อ 171 วรรคสอง ทั้งนี้ โดยให้ดำเนินการร่วมกับการโอน โดยวิธีการคัดเลือกตาม (2) ด้วย และผู้จะขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น กรณีที่ดำเนินการตามวรรคสองภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ยังไม่สามารถสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลแจ้งให้เทศบาลดำเนินการภายใน 90 วัน นับแต่วันที่เทศบาลรายงานว่ายังไม่สามารถสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าวได้ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

## หมวด 6
## การย้าย

ข้อ 140 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และพนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ก.ท.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ 141 การย้ายพนักงานเทศบาล ให้พิจารณาถึงเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นหลัก และอาจพิจารณาความจำเป็นอื่น ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของราชการประกอบด้วย

ข้อ 142 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานเดิมทั้งสายงานผู้ปฏิบัติและสายงานผู้บริหาร ให้สั่งย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม

ข้อ 143 ภายใต้บังคับข้อ 144 ข้อ 145 และ ข้อ 147 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้กระทำได้ในกรณี ดังนี้

(1) กรณีเป็นตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นในระดับเดียวกัน ให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งสายงานอื่นนั้น ในระดับเดียวกัน และให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ไม่จำต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน

✓ (2) กรณีการย้ายสับเปลี่ยนสายงานจากตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ไปเป็นตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ให้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันและให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเดิม ทั้งนี้ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ไม่จำต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน และให้ดำเนินการ ดังนี้

(ก) พนักงานเทศบาลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น และให้ใช้แบบประเมินท้ายประกาศนี้

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(ค) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละท่านไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ สำหรับตำแหน่ง ที่ต้องใช้เทคนิคเฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

(ง) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวม เสนอ ก.ท.จ.ให้ความเห็นชอบ หาก ก.ท.จ.เห็นควรกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้ มีอายุ 1 ปี นับแต่วันที่ ก.ท.จ. เห็นชอบ การแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับที่ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ 144 กรณีการย้ายพนักงานเทศบาลที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไปหากจะย้ายข้าราชการผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ในสายงานที่จะย้าย และบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกได้ยังไม่ถูกยกเลิกด้วย เว้นแต่ผู้นั้นได้รับคุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวงทุนของเทศบาล หรือเป็นผู้ได้รับคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้

ข้อ 145 การย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งทางวิชาการ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องผ่านการประเมินบุคคล และการปฏิบัติงานหรือผลงาน ตามที่กำหนดในหมวด 9 ว่าด้วยการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

ข้อ 146 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ และต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ โดยให้ดำเนินการสอบคัดเลือก ตามข้อ 1 (3) แห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การย้ายเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงานไปดำรงตำแหน่งในสายผู้บริหาร หรือการย้ายเพื่อแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลสายงานผู้บริหารสถานศึกษา หรือการย้ายเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 ให้ ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือย้ายเพื่อแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ระดับ 4 ระดับ 5 หรือระดับ 6 ให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบคัดเลือกตามข้อ 1 (3) แห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไป

เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 147 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ต่ำกว่าตำแหน่งสายงานเดิม หรือมีระดับต่ำกว่าเดิม หรือย้ายพนักงานเทศบาลในตำแหน่งสายผู้บริหารหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายผู้ปฏิบัติงาน ให้กระทำ ได้ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นสมัครใจ และได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ในการย้ายพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ. ต้องพิจารณา โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิมตามตารางเทียบขั้นเงินเดือน แต่ละอันดับที่พนักงานจะได้รับเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศกำหนด การให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ 148 ในการสั่งย้ายพนักงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานในการเลื่อนระดับสูงขึ้นในตำแหน่งที่กำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ด้วยซึ่งอาจทำให้พนักงานผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ 149 เมื่อมีคำสั่งย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าว ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัวรับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ 150 การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งแทนที่ซึ่งกันและกัน จะต้องเป็นตำแหน่งเดียวกัน เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ กับผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน กับ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น โดยให้คงเลขที่ประจำตำแหน่งไว้ที่เดิม ส่วนระดับ เงินเดือน ตามตำแหน่งให้ตามตัวบุคคลไปกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึงการย้ายสับเปลี่ยนให้แทนที่อัตราว่างด้วย

ข้อ 151 การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอน ให้ดำรงตำแหน่งแทนที่ซึ่งกันและกัน จะต้องเป็นตำแหน่งและสาขาวิชาเอกเดียวกันเช่น ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ กับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ หรือผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ กับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ เป็นต้น โดยให้คงเลขที่ประจำตำแหน่งไว้ที่เดิม ส่วน ระดับเงินเดือนตามตำแหน่งให้

ตามตัวบุคคลไปกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่ โดยให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึง การย้ายสับเปลี่ยนให้แทนที่อัตราว่างด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นพิเศษที่ไม่อาจดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ.อาจให้ความเห็นชอบในการพิจารณาการย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาล โดยไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งหรือจบสาขาวิชาเอกเดียวกันก็ได้

## หมวด 7
## การโอน

ข้อ 152 การโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลในเทศบาลอีกแห่งหนึ่ง ให้โอนและแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาล ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

(1) ผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น หรือผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นนั้น

(2) ผู้ขอโอนตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาภายใน 15 วัน นับแต่ตำแหน่งว่าง ตามข้อ 159

(3) ผู้ได้รับการคัดเลือก โดย ก.ท.จ.ได้มี มติเห็นชอบให้เทศบาลรับโอนพนักงานเทศบาลอื่น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมตามข้อ 160

(4) ผู้ขอโอนโดยการโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกันระหว่างเทศบาล หรือผู้ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล ตามข้อ 167

(5) ผู้ที่ ก.ท.จ.ได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่งในจังหวัดเดียวกัน ตามข้อ 168

(6) ผู้ที่ ก.ท. ได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่งไปดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่งตามข้อ 169

ข้อ 153 ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล หรือการแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล และผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกนั้นเป็นพนักงานเทศบาลในสังกัดเทศบาลอื่น ให้เทศบาลที่จะบรรจุหรือแต่งตั้งนั้น เสนอเรื่องการขอรับโอน พนักงานเทศบาลผู้นั้นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ได้รับคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี ให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 154 ในการโอนพนักงานเทศบาล ผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้เทศบาลที่จะรับโอนมีหนังสือแจ้ง ความประสงค์จะรับโอนพร้อมความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ที่จะรับโอนให้เทศบาลสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนทราบและให้เทศบาลสังกัดเดิม ของผู้ที่จะโอนเสนอเรื่องการให้โอนพนักงานผู้ที่จะโอนไปนั้นให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 155 ในการออกคำสั่งรับโอนพนักงานเทศบาลของเทศบาลที่จะรับโอน และการออกคำสั่งให้พนักงานเทศบาลพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ของเทศบาลสังกัดเดิมตามมติของ ก.ท.จ. ของแต่ละแห่ง ตามข้อ 153 และข้อ 154 ให้เทศบาลทั้งสองแห่งประสานกัน เพื่อออกคำสั่งการรับโอนพนักงานเทศบาล และการให้พนักงานเทศบาลพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ โดยกำหนดให้มีผลในวันเดียวกัน

ข้อ 156 ให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ได้รับเงินเดือน ดังนี้

(1) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม และผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนตามวุฒิ แต่หากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ได้รับอยู่เดิม

(2) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม และผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ แต่หากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานจะได้รับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้

(3) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิม และผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานจะได้รับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้และหากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันนั้น

ข้อ 157 ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น นายกเทศมนตรีจะดำเนินการ ให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่งได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิก็ได้ หากมี การระบุเงื่อนไขการให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิไว้ในประกาศสอบแข่งขัน หรือคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันในครั้งนั้น

ข้อ 158 ให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือกที่มิใช่กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ได้รับเงินเดือน ตามที่กำหนดในหมวด 3 ว่าด้วยอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น แล้วแต่กรณี

ข้อ 158/1 กรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุญาตจากนายกเทศมนตรีให้ไปสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือก ที่เทศบาลอื่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นแล้ว เมื่อประสงค์จะโอนไปดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกนั้น นายกเทศมนตรีต้องเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อให้ความเห็นชอบให้พ้นจากตำแหน่ง โดยออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งวันเดียวกันกับคำสั่งของเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่รับโอน เว้นแต่ผู้นั้นอยู่ระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือกรณีอื่นที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเห็นสมควรให้ชะลอการโอน

กรณีตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการพนักงานเทศบาล สามารถมีมติเห็นชอบให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ได้ทันทีเมื่อได้รับแจ้งคำสั่งรับโอนจากเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่จะรับโอน โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลทุกครั้ง แล้วรายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลทราบ

ข้อ 159 ภายใต้บังคับข้อ 139 และข้อ 152 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลมีมติให้ความเห็นชอบให้รับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่นที่ประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว และเทศบาลที่รับโอนได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เมื่อ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ในกรณีการโอนพนักงานเทศบาลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าง เมื่อพ้นระยะเวลาตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

(1) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(2) ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือก กำหนดคุณสมบัติของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก และประกาศให้พนักงานเทศบาลทราบเป็นการทั่วไป

(3) ให้คณะกรรมการคัดเลือก ดำเนินการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดและได้แจ้งความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกและประกาศผลการคัดเลือกเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลพิจารณา

ข้อ 160 กรณีเทศบาลมีตำแหน่ง พนักงานเทศบาลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาว่างลง และเทศบาลจะดำเนินการพิจารณาโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารและสายงานบริหารสถานศึกษาที่ว่างในเทศบาลนั้น ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณาโอนพนักงานเทศบาลคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน

ในการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณาโอนพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลพิจารณาแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้

(1) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล 1 คน เป็นประธานกรรมการ
(2) ผู้แทนส่วนราชการ 1 คน เป็นกรรมการ
(3) ผู้ทรงคุณวุฒิ 1 คน เป็นกรรมการ
(4) นายกเทศมนตรีที่มีตำแหน่งว่างหรือผู้แทนนายกเทศมนตรี เป็นกรรมการ
(5) ปลัดเทศบาลที่มีตำแหน่งว่าง เป็นกรรมการ
(6) ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ
(7) ผู้แทนพนักงานเทศบาลที่มีตำแหน่งว่างซึ่งนายกเทศมนตรีแต่งตั้ง เป็นกรรมการ

โดยให้เทศบาลแต่งตั้งพนักงานเทศบาล 1 คน เป็นเลขานุการ

กรณีพิจารณาโอนพนักงานปลัดเทศบาลให้เปลี่ยนกรรมการจากปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าส่วนราชการอื่นในเทศบาลที่มีตำแหน่งว่าง

ข้อ 161 ในกรณีที่นายกเทศมนตรีไม่ประสงค์เป็นกรรมการตามข้อ 160(4) การแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณาโอน ให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีผู้ที่นายกเทศมนตรีมอบหมายเป็นกรรมการ

ข้อ 162 กรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณาโอนที่แต่งตั้งจากผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องตามข้อ 160(2) ให้เทศบาลพิจารณาแต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไปในสังกัดส่วนราชการนั้น

ข้อ 163 กรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณาโอนที่แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตามข้อ160(3) ให้เทศบาลพิจารณาแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมายซึ่งอาจเป็นข้าราชการหรือบุคคลทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าว

ข้อ 164 เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณาโอนตามข้อ 160 วรรคสาม ให้เทศบาลพิจารณาแต่งตั้งจากพนักงานเทศบาลตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

ให้เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือก เพื่อพิจารณารับโอน ทำหน้าที่ในงานด้านธุรการต่าง ๆ ของคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ข้อ 165 ยกเลิก

ข้อ 166 ยกเลิก

ข้อ 167 ภายใต้บังคับข้อ 152 เพื่อประโยชน์แก่ราชการ เทศบาล อาจโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานเทศบาลในตำแหน่งเดียวกันได้ โดยความสมัครใจของพนักงานผู้โอน และนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่เกี่ยวข้องได้ ตกลงยินยอมในการโอนดังกล่าวแล้ว ให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่ง แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

การโอนพนักงานเทศบาลอื่น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล อาจกระทำได้ โดยความสมัครใจของผู้จะขอโอน และได้รับความยินยอมจากนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่จะรับโอนนั้นเมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

การโอนพนักงานเทศบาลตามวรรคสองมาดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิมอาจกระทำได้ ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นสมัครใจและได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ในการนี้ ก.ท.จ. ต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเปรียบเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานเทศบาล จะได้รับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้าย ประกาศนี้ แต่หากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ 168 ภายใต้บังคับข้อ 159 และข้อ 167 ในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่สำคัญเป็นประโยชน์ต่อราชการของเทศบาลโดยส่วนรวม เมื่อได้รับการร้องขอจากเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาลอาจประสานการโอนพนักงานเทศบาลหนึ่งมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลของเทศบาลอีกแห่งหนึ่งในจังหวัดเดียวกันได้ โดยให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่มาสูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ 169 กรณีที่มีปัญหาขัดแย้งระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรีและไม่สามารถดำเนินการโอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลในจังหวัดตามข้อ 168 ได้ เมื่อได้รับรายงานจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลโดยเทศบาลร้องขอ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลประสานการโอนในระหว่างจังหวัดในระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของเทศบาล

ในกรณีตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาลว่างลงหลายตำแหน่งพร้อมกันในหลายเทศบาลในหลายจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลโดยรวม เมื่อได้รับการร้องขอจากเทศบาลให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลประสานการโอนพนักงานเทศบาลในระหว่างจังหวัดได้ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดระยะเวลาการดำเนินการให้ชัดเจน

ในการพิจารณาของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้พิจารณาเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล เหตุผลความจำเป็นของนายกเทศมนตรีหรือคำร้องของพนักงานเทศบาลที่ยื่นแสดงความประสงค์แล้วแต่กรณี โดยให้คณะกรรมการพนักเทศบาลเป็นผู้รับเรื่องราวและตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าว แล้วเสนอความเห็นให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลพิจารณา

ข้อ 170 การโอนพนักงานเทศบาล ตามที่กำหนดในหมวดนี้ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือกตามข้อ 152 และ ข้อ 153 หรือตำแหน่งที่ ก.ท.จ. มีมติให้ความเห็นชอบให้รับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ตามข้อ 159 ข้อ 167 ข้อ 168 และข้อ 169 ให้นายกเทศมนตรีของเทศบาลสังกัดเดิมมีคำสั่งให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้กำหนดวันที่ในคำสั่งรับโอนและคำสั่ง ให้พ้นจากตำแหน่งให้มีผลในวันเดียวกัน

การสั่งการโอนพนักงานเทศบาล และการสั่งให้พนักงานเทศบาลพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

## หมวด 8
## การรับโอน

ข้อ 171 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษตามข้อ 109 (2) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือ ได้รับการคัดเลือกนั้น และให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่ ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม แต่ถ้าไม่มีขั้นเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกในขั้นที่เทียบได้ตรงกันกับขั้นเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมตามตารางเปรียบเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่ข้าราชการจะได้รับ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับการคัดเลือก ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น

การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่น ซึ่งมีลักษณะงานเทียบเคียงได้กับตำแหน่งบริหาร โดยมีหนังสือรับรองจากส่วนราชการต้นสังกัดตามวรรคหนึ่ง มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้ดำเนินการร่วมกับการคัดเลือกเพื่อโอนพนักงานเทศบาลตามข้อ 160 และข้อ 165 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตามข้อ 139 (4) โดยให้มาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือน ในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ 172 ในกรณีเทศบาลมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการ เทศบาลอาจขอรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญ ที่มีความประสงค์จะขอโอนมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานให้เทศบาล เสนอ ก.ท.จ. โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอนและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกเทศมนตรีสั่งรับโอน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงาน เทศบาลส่วนจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้กำหนด แต่จะต้องไม่สูงกว่าพนักงานเทศบาลที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญในระดับเดียวกัน

ข้อ 173 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมา บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลตามข้อ 171 และข้อ 172 ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งให้รับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งการรับโอนให้ส่วนราชการสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนออกคำสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ ทั้งนี้ ให้กำหนดวันที่ในคำสั่งรับโอนและคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน

การออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในเทศบาลตามวรรคหนึ่งให้ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

ข้อ 174 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(2) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(3) ผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะ

สำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งสายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(4) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(5) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใดต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ.นั้น ขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ.นั้น ขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

ข้อ 175 เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นนั้นเป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

## หมวด 9
## การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล
(รวมพนักงานครูเทศบาลที่ไม่สังกัดสถานศึกษา)

ข้อ 176 การเลื่อนพนักงานเทศบาลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ 177 การเลื่อนและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีสอบแข่งขันหรือบัญชีสอบคัดเลือกหรือบัญชีผู้ได้รับการ คัดเลือกนั้นแล้วแต่กรณี สำหรับการเลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือกให้เลื่อนและแต่งตั้งตามความเหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถแล้ว

ข้อ 178 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากผู้สอบแข่งขันได้ ให้ได้รับแต่งตั้งได้ ดังนี้

(1) เลื่อนผู้ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือปริญญาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับ 2 ระดับ 3 หรือระดับ 4 และสอบแข่งขันเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

(2) การเลื่อนกรณีดังกล่าว จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งได้ต่อเมื่อถึงลำดับที่ที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับเงินเดือนที่ได้รับให้เป็นไปตามคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัคร

(3) หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน ให้ดำเนินการตามหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือกแห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขันสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด

(4) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่ง เลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ข้อ 179 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ ดังนี้

(1) เลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารของเทศบาล

(2) เลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2 ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

(3) เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานศึกษานิเทศก์

(4) เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น

(5) หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ให้ดำเนินการตามหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือกแห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด

(6) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 180 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบจากผู้ได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

(1) เลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบขั้นต้น ได้แก่ เลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำและผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 1 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานนั้น

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 2 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานนั้น

(ค) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานนั้น

(ง) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานนั้น

(2) เลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบขั้นสูง ได้แก่ เลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน ดังต่อไปนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่ง ระดับ 2 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานนั้น

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานนั้น

(ค) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานนั้น

(ง) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานแพทย์ สายงานทันตแพทย์ และสายงานวิชาการสัตวแพทย์ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 6 ของสายงานนั้น

(3) เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง

(4) ให้ดำเนินการคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลและการปฏิบัติงานตามวิธีการและแบบประเมินท้ายประกาศกำหนดนี้

(5) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าควรเลื่อนระดับได้

ข้อ 181 การเลื่อนผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 หรือระดับ 4 ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้แต่งตั้งดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

(1) ได้รับวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนของเทศบาล ตามข้อ 109

(2) ได้รับวุฒิที่ ก.ท.กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษตามข้อ 109

(3) หลักสูตรและวิธีการคัดเลือกให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด

(4) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 182 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2

(1) ตำแหน่งในกลุ่มงานธุรการหรือบริการทั่วไป และกลุ่มงานที่ปฏิบัติภารกิจหลักของส่วนราชการ ตามบัญชีรายการจำแนกกลุ่มงานตำแหน่งฯ (บัญชีหมายเลข 1 ท้ายประกาศนี้) ให้กำหนดตำแหน่งได้ถึงระดับ 5 หรือ 6 ดังนี้

(ก) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 1 – 3 หรือ 4 สำหรับระดับ 5 ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

(ข) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 อาจปรับเป็นตำแหน่งระดับ 2 – 4 หรือ 5 สำหรับระดับ 6 ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

(2) ตำแหน่งในกลุ่มงานเทคนิคเฉพาะด้าน และกลุ่มงานที่ใช้ทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวตามบัญชีจำแนกกลุ่มงานตำแหน่งฯ (บัญชีหมายเลข 1ท้ายประกาศนี้) ให้กำหนดตำแหน่งได้ถึงระดับ 5 หรือ 6 ดังนี้

(ก) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 1 – 3 หรือ 4 หรือ 5

(ข) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 2 – 4 หรือ 5 หรือ 6

ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่งตามข้อ (1) และ (2) ระดับตำแหน่งที่จะปรับปรุงต้องไม่สูงกว่าระดับของตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่ตำแหน่งนั้นสังกัด

(3) ก.ท.จ.เห็นชอบกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามข้อ (1) และ (2) ตามกรอบและแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลยกเว้นการจะปรับตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ให้เป็นระดับ 5 และตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ให้เป็นระดับ 6 ตามข้อ (1) ให้ดำเนินการได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนด

(4) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ครั้งละไม่เกิน 1 ระดับ การจะพิจารณาปรับระดับตำแหน่งใดให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งเพื่อเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาโดยใช้แบบประเมินตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2) ซึ่งใช้สำหรับการปรับระดับตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ขึ้นเป็นระดับ 5 และตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นเป็นระดับ 6 เท่านั้น

(5) ในการดำเนินการเพื่อศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว ในชั้นแรกต้องมีคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่ง (Job Description) ที่กำหนดไว้เดิมและที่กำหนดใหม่ และหากรายละเอียดของข้อมูลไม่ชัดเจน อาจต้องศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ตัวพนักงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยตรงการสังเกตการทำงานจริงในพื้นที่ การศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ข้าราชการผู้นั้นรับผิดชอบ หรือโดยวิธีการอื่น ๆ

(6) หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้ง ให้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 3 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานนั้น

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานนั้น

(ค) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 4 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานนั้น

(ง) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 6 ของสายงานนั้น

(7) เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และ

(ข) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง 1 ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับเกื้อกูลได้ เช่น จะเลื่อนเป็นนายช่างโยธา 6 ต้องเป็นนายช่างโยธา 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นต้น เว้นแต่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2 ที่มีลักษณะงานด้านเดียวกันกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ตามบัญชีจัดกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ในกรณีที่ระยะเวลาติดต่อกันไม่ครบ 2 ปี แต่นับรวมหลายๆ ช่วงเวลาแล้วครบ 2 ปี ก.ท.อนุโลมให้นับเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ และ

(ค) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ดังนี้

| คุณวุฒิ | เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง | | |
|---|---|---|---|
| | ระดับ 4 | ระดับ 5 | ระดับ 6 |
| <u>ตำแหน่งในสายที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2</u> | | | |
| - ม.3 / ม.ศ.3 / ม.6 หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ | 9 ปี | 11 ปี | 13 ปี |
| - ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 1) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ | 8 ปี | 10 ปี | 12 ปี |
| - ปวช.หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ 2) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ | 6 ปี | 8 ปี | 10 ปี |
| <u>ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2</u> | | | |
| - ปวท.หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ | | 7 ปี | 9 ปี |
| - ปวส.หรืออนุปริญญา 3 ปีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ | | 6 ปี | 8 ปี |

– การนับระยะเวลาตามข้อ (ค) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.ท. กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน (ตามบัญชีหมายเลข 2 ท้ายประกาศนี้)

– การพิจารณาคุณวุฒิตาม ข้อ (ค) ต้องเป็นคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้น และให้พิจารณาจากวุฒิทางการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติพนักงานเทศบาล เป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติม ภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติพนักงานเทศบาลก่อนจึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

(ง) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนดังต่อไปนี้

– เลื่อนระดับ 4 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 6,910 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 6,560 บาท

– เลื่อนระดับ 5 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 8,440 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 8,020 บาท

– เลื่อนระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้น 10,390 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 10,390 บาท

(8) วิธีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(ก) ตำแหน่งที่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เสนอ ก.ท.จ.เพื่อพิจารณาอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าวและลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนด

(ข) ให้ เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานประกอบด้วย

(1) ประธาน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย 1 ระดับ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(2) กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

(3) เลขานุการให้เทศบาล แต่งตั้งเลขานุการ จำนวน 1 คน

(4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การประเมินบุคคลและผลงานให้เป็นไปตามวิธีการและแบบประเมินแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

(9) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

ข้อ 183 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

(1) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 3 – 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว ดังนี้

(ก) ตำแหน่งในกลุ่มงานวิชาการทั่วไป กำหนดระดับของตำแหน่ง 3 – 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว ได้ สำหรับ ระดับ 7ว ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

(ข) ตำแหน่งในกลุ่มงานวิชาชีพและกลุ่มงานทักษะและความชำนาญเฉพาะตัวอาจกำหนดระดับตำแหน่ง 3 – 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว โดยสำหรับ ระดับ 7 ว ให้มีการประเมินเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

ทั้งนี้ การกำหนดระดับตำแหน่งที่จะปรับปรุงต้องไม่สูงกว่าระดับตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่ตำแหน่งนั้นสังกัด

(2) ก.ท.จ.เห็นชอบกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามข้อ (1) ตามกรอบและแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ยกเว้นการจะปรับตำแหน่งใดให้เป็นระดับ 7ว ตามข้อ (ก) และ (ข) ให้ดำเนินการได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนด

(3) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ครั้งละไม่เกิน 1 ระดับ การจะพิจารณาปรับระดับตำแหน่งใด ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เพื่อเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาโดยใช้แบบประเมินตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3) ซึ่งใช้สำหรับการปรับระดับตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นเป็นระดับ 7ว เท่านั้น

(4) ในการดำเนินการเพื่อศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว ในขั้นแรกต้องมีคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่ง (Job Description) ที่กำหนดไว้เดิมและที่กำหนดใหม่ และหากรายละเอียดของข้อมูลไม่ชัดเจน อาจต้องศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ตัวข้าราชการหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรงการสังเกตการทำงานจริงในพื้นที่ การศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ข้าราชการผู้นั้นรับผิดชอบ หรือโดยวิธีการอื่น ๆ

(5) กรณีเทศบาลใดเห็นว่าผู้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และดำรงตำแหน่งในระดับ 6ว ผู้ใดเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับ 7ว แต่ไม่อาจเสนอขอปรับปรุงให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เนื่องจากเมื่อปรับปรุงระดับตำแหน่งแล้วจะมีระดับตำแหน่งที่สูงกว่าหัวหน้าส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับ 6 กรณีเทศบาลขนาดเล็กให้เทศบาลเสนอขอปรับปรุงระดับตำแหน่งดังกล่าวต่อ ก.ท.จ.เพื่อพิจารณาเหตุผลความจำเป็น เป็นการเฉพาะรายได้โดยมีเงื่อนไขตามข้อ(2) (3)

(6) หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้ง ให้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 6 (ว) ของสายงานนั้น

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ 7 (ว) ของสายงานนั้น

(7) เป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีคุณวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ท.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

(ข) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

| คุณวุฒิ | เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่ง | |
|---|---|---|
| | ระดับ 6 | ระดับ 7 |
| - คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 6 ปี | 7 ปี |
| - คุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า | 4 ปี | 5 ปี |
| - คุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า | 2 ปี | 3 ปี |

– การนับระยะเวลาตามข้อ (ข) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกันตามที่ ก.ท. กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน (บัญชีหมายเลข 4 ท้ายประกาศ)

– การพิจารณาคุณวุฒิตามข้อ (ข) ต้องเป็นคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากวุฒิทางการศึกษาที่ระบุไว้ในบัตรประวัติพนักงานเทศบาล เป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงในบัตรประวัติพนักงานเทศบาลก่อนจึงจะนำวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

(ค) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ดังนี้

– เลื่อนระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 10,390 บาท

– เลื่อนระดับ 7 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 12,780 บาท

(8) วิธีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

(ก) ตำแหน่งที่ต้องมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เสนอ ก.ท.จ.เพื่อพิจารณาอนุมัติปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงาน และมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าวและลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนด

(ข) ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ประกอบด้วย

(1) ประธาน ให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย 1 ระดับ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(2) กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมินหรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถจำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

(3) เลขานุการให้เทศบาลแต่งตั้งเลขานุการ จำนวน 1 คน

(4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การประเมินบุคคลและผลงานให้เป็นไปตามวิธีการและแบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

(9) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

ข้อ 184 การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับที่สูงขึ้นในเทศบาล ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้เมื่อมีตำแหน่งในระดับนั้นว่าง โดยวิธีการคัดเลือกตามที่กำหนดในหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือก

ข้อ 185 การเลื่อนและแต่งตั้งในตำแหน่งสายผู้บริหารตั้งแต่ระดับ 7 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนในระดับ 7

(3) สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.ท.จ.ประกาศกำหนด

(4) ในรอบปีที่แล้วจนถึงวันแต่งตั้งต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรืออยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวน

(5) ผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 186 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับ 8 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนในระดับ 8

(3) ในรอบปีที่แล้วจนถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรืออยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวน

(4) ได้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 187 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับ 9 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนในระดับ 9

(3) ในรอบปีที่แล้วจนถึงวันแต่งตั้งต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

(4) ได้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 188 หลักสูตรและวิธีการคัดเลือก ตามข้อ 184 ให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาลที่กำหนดในหมวด 4 สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้แบบประเมินฯ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่กำหนดในหมวด 14 ส่วนที่ 5

ข้อ 189 การแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก ตามข้อ 184 ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้เลื่อนและแต่งตั้งโดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการคัดเลือก

ข้อ 190 การเลื่อนระดับของพนักงานครูเทศบาลสายงานศึกษานิเทศก์เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นที่จะต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานและหรือผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(1) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5

(2) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6

(3) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7

(4) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8

(5) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 9

ข้อ 191 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก.) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 5

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีผลการปฏิบัติงาน 2 ปี การศึกษาย้อนหลังตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65

(ข.) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการ / หัวหน้ากองการศึกษาและปลัดเทศบาลตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วเสนอ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อยกว่า5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.เป็นประธานกรรมการ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาเป็นกรรมการ โดยให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยแยกกันประเมินแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ต่อไป

(ค.) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งและแต่งตั้ง โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

ข้อ 192 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 6

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่ขอเลื่อนฯ ไม่ต่ำกว่าขั้น 10,080 บาท

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีผลการปฏิบัติงาน 2 ปีการศึกษาย้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่ สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการ / หัวหน้ากองการศึกษาและปลัดเทศบาลตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาเป็นกรรมการ โดยให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินท้ายหลักเกณฑ์ โดยแยกกันประเมินแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ต่อไป

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการเป็นผลงานฯ

ข้อ 193 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีผลการปฏิบัติงาน 3 ปี การศึกษาย้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ให้ผลดี โดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความชำนาญการพิเศษตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณา ความชำนาญการพิเศษในการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณารายการดังต่อไปนี้

1 งานนิเทศการเรียนการสอน

2 งานพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

3 งานพัฒนาเทคนิคนิเทศการศึกษา

หากงานนิเทศการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือทั้ง 3 เรื่อง ดังกล่าว ได้ปฏิบัติในลักษณะผู้มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาการทำงานได้ผลงาน ซึ่งมีประโยชน์ปรากฏเป็นที่ยอมรับและนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน จึงจะถือว่าเป็นการปฏิบัติงานเข้าลักษณะผู้ชำนาญการพิเศษในการนิเทศการศึกษา

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และสถานศึกษา

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก

1.1. พฤติกรรมการเรียนการสอนของครู ทำการสอนดีขึ้น

1.2. ครูกระตือรือร้น ตื่นตัว ในการที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ

1.3. ครู – อาจารย์ มีความเลื่อมใสศรัทธา

2. ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น

โดยพิจารณาจากการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

โดยพิจารณาว่า ช่วยให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และมีผลต่อการศึกษาโดยส่วนรวมได้ตามเป้าหมาย

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการพิเศษ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการพิเศษนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท. กำหนด คือ จะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ท. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการนิเทศการศึกษาหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความ สมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถึงความถูกต้องของเนื้อหาความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิม ที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

<u>รายการที่</u> 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติได้

2. ประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้ศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน ในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้

(7) เกณฑ์การตัดสิน

| รายการประเมิน | คะแนน | เกณฑ์การตัดสิน |
|---|---|---|
| 1. การประเมินความชำนาญ | 70 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน |
| 1.1 ความชำนาญการพิเศษในการนิเทศการศึกษา | (30) | เต็ม 70 คะแนน คือ 45.5 คะแนน |
| 1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ฯลฯ | (30) | |
| 1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการพิเศษ | (10) | |
| 2. การประเมินผลงานทางวิชาการ | 30 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน |
| 2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ | (15) | เต็ม 30 คะแนน คือ 19.5 คะแนน |
| 2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | | |
| 2.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | |
| 2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ | (15) | |
| 2.2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ | | |
| 2.2.2 ประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักศึกษา | | |
| รวม | 100 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 |

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่ สูงขึ้น เป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผลงานทางวิชาการ

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการ / หัวหน้ากองศึกษา และปลัดเทศบาล ตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วเสนอ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานความชำนาญการและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.ท.กำหนดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมินแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

ในการนี้ ก.ท. อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตาม (3) ออกไปตรวจสอบหรืออาจเรียกสัมภาษณ์ผู้ขอฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ด้วย

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

ข้อ 194 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 8

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 8

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้ง และมีผลการปฏิบัติงาน 3 ปีการศึกษาย้อนหลังตามเกณฑ์ที่กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความเชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณารายการดังต่อไปนี้

1. งานนิเทศการเรียนการสอน
2. งานพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา

3. งานพัฒนา เทคนิคนิเทศการศึกษา

หากงานนิเทศการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือทั้ง 3 เรื่อง ดังกล่าว ได้ปฏิบัติในลักษณะผู้มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาการทำงานได้ผลงาน ซึ่งมีประโยชน์ปรากฏเป็นที่ยอมรับในสถาบันวิชาชีพ และผลงานเป็นที่ยอมรับเพื่อนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง จึงจะถือว่าเป็นการปฏิบัติงานเข้าลักษณะผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษา

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และสถานศึกษา

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก
   1.1 พฤติกรรมการเรียนการสอนของครู ทำการสอนดีขึ้น
   1.2 ครูกระตือรือร้น ตื่นตัวในการที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ
   1.3 ครู – อาจารย์ มีความเลื่อนใสศรัทธา
2. ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น

โดยพิจารณาจากการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

โดยพิจารณาว่า ช่วยให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และมีผลต่อการศึกษาโดยส่วนรวมได้

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วม และการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท. กำหนด คือ จะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญในด้านนั้น หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ท. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการนิเทศการศึกษาหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1 ความสมบูรณ์ของเนื่องหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถึงความถูกต้องของเนื้อหาความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2 ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยมิมีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติ อย่างได้มีผลดี

2 ประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้ศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน ได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน ในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

(7) เกณฑ์การตัดสิน

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | เกณฑ์การตัดสิน |
|---|---|---|
| 1. การประเมินความเชี่ยวชาญ | 70 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน |
| 1.1 ความเชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษา | (30) | เต็ม 70 คะแนน คือ 45.5 คะแนน |
| 1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ฯลฯ | (30) | |
| 1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ | (10) | |
| 2. การประเมินผลงานทางวิชาการ | 30 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน |
| 2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ | (15) | เต็ม 30 คะแนน คือ 19.5 คะแนน |
| 2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | | |
| 2.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | |
| 2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ | (15) | |
| 2.2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ | | |
| 2.2.2 ประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักศึกษา | | |
| รวม | 100 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75 |

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและผลงานทางวิชาการ

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการ / หัวหน้ากองการศึกษาและปลัดเทศบาลตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วเสนอ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.ท. กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด โดยแยกกันประเมินแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

ข้อ 195 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 9 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 9

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีผลการปฏิบัติงาน 3 ปีการศึกษาย้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความเชี่ยวชาญพิเศษตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด 3 รายการ ดังนี้

<u>รายการที่</u> 1 การพิจารณาความเชี่ยวชาญพิเศษในการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณารายการดังต่อไปนี้

1. งานนิเทศการเรียนการสอน
2. งานพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา
3. งานพัฒนาเทคนิคนิเทศการศึกษา

หากงานนิเทศ การศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือทั้ง 3 เรื่องดังกล่าว ได้ปฏิบัติในลักษณะผู้มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ สังเคราะห์หรือพัฒนาการทำงานได้ผลงาน ซึ่งมีประโยชน์และมีคุณค่าดีเด่นปรากฏเป็นที่ยอมรับในสถาบันวิชาชีพ และผลงานเป็นที่ยอมรับเพื่อนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง จึงจะถือว่าเป็นการปฏิบัติงานเข้าลักษณะผู้เชี่ยวชาญพิเศษในการนิเทศการศึกษา

<u>รายการที่</u> 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และสถานศึกษา

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1 ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก

1.1 พฤติกรรมการเรียนการสอนของครู ทำการสอนดีขึ้น

1.2 ครูกระตือรือร้น ตื่นตัวในการที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนอยู่เสมอ

1.3 ครู – อาจารย์ มีความเลื่อมใสศรัทธา

2 ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น

โดยพิจารณาจากการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง

3 ผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

โดยพิจารณาว่า ช่วยให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และมีผลต่อการศึกษา โดยส่วนรวมได้ตามเป้าหมาย

<u>รายการที่</u> 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วม และการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้เป็นอย่างดี

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท. กำหนด คือ จะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญพิเศษในด้านนั้น ๆหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ท. เห็นว่าสามารถใช้ประโยชน์ในการนิเทศการศึกษาหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

<u>รายการที่</u> 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อสาระ

โดยพิจารณาถึงความถึงความถูกต้องของเนื้อหาความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิม ที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยมิมีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำในการจัดทำโดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

<u>รายการที่</u> 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่ง

2. ประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้ศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้วิชาการดังกล่าว อย่างได้ผลดียิ่งและทำให้เกิดประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน ในอันที่จะนำความรู้ ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดียิ่ง

(7) เกณฑ์การตัดสิน

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | เกณฑ์การตัดสิน |
|---|---|---|
| 1. การประเมินความเชี่ยวชาญพิเศษ | 70 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของคะแนน |
| 1.1 ความเชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษา | (30) | เต็ม 70 คะแนน คือ 49 คะแนน |
| 1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ฯลฯ | (30) | |
| 1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญพิเศษ | (10) | |
| 2. การประเมินผลงานทางวิชาการ | 30 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของคะแนน |
| 2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ | (15) | เต็ม 30 คะแนน คือ 21 คะแนน |
| 2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | | |
| 2.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | |
| 2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ | (15) | |
| 2.2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ | | |
| 2.2.2 ประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักศึกษา | | |
| รวม | 100 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75 |

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาล ผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอ ตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ ผู้อำนวย / หัวหน้ากองการศึกษาและปลัดเทศบาลตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญพิเศษและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.ท.กำหนดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญพิเศษและผลงานทางวิชาการ ตามแบบท้ายหลักเกณฑ์ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท. โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

ในการนี้ ก.ท.อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตาม (3) ออกไปตรวจสอบหรืออาจเรียกสัมภาษณ์ผู้ขอ ฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ด้วยก็ได้

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้ง โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

ข้อ 196 กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนี้

(1) การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่ ระดับ 7ว หรือ 7วช ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อ

(1.1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว

(1.2) ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน ของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากกว่าร้อยละ 50 ของปริมาณงานเดิมถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(1.3) ให้เทศบาล เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 7ว หรือ 7วช ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

(ก) รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 7ว หรือ 7วช

(ข) ระบุภารกิจที่จะมอบหมายให้ผู้ที่ขอปรับระดับตำแหน่งรับผิดชอบประกอบด้วยอะไรบ้าง

(ค) เปรียบเทียบปริมาณงานก่อนและหลังการขอปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่ง

(ง) ภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นแล้ว

(1.4) กรณีได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)ให้สามารถปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 7ว หรือ 7วช ได้แล้วให้เทศบาลดำเนินกาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติ และลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของบุคคลที่ขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่งในการปรับปรุงตำแหน่ง ประกอบด้วย

(ก) ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมินซึ่งมีระดับสูงกว่าผู้ขอประเมิน 1 ระดับ ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก เป็นประธานกรรมการ

(ข) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพ ที่ขอประเมิน 2 คน เป็นกรรมการ

(ค) ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการกอง 1 คนที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(ง) ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ

(1.5)เมื่อคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติ และคณะกรรมการประเมินผลงานได้ผ่านการประเมินคุณสมบัติ และผลงาน ของผู้นั้นแล้ว ให้เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นดำรงตำแหน่งระดับ 7วหรือ 7วช โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)

(2) การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตั้งแต่ระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9 ชช ให้ดำเนินการได้ต่อเมื่อ

(2.1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว

(2.2) ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้นเปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญมากกว่า ร้อยละ 50 ของปริมาณงานเดิมถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด

(2.3) ให้เทศบาล เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งนั้น เป็นระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9ชช ต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) เพื่อพิจารณาทำความเห็นเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

(ก) รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9ชช

(ข) ระบุภารกิจที่จะมอบหมายให้ผู้ที่ขอปรับระดับตำแหน่งรับผิดชอบประกอบด้วยอะไรบ้าง

(ค) เปรียบเทียบปริมาณงานก่อนและหลังการขอปรับปรุงกำหนดระดับตำแหน่ง

(ง) ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลปัจจุบันและภายหลังจากมีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนั้นแล้ว

(2.4) กรณีได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ให้สามารถปรับปรุงการกำหนดระดับตำแหน่งนั้นเป็นระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9ชช ได้แล้ว ให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

(2.4.1) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ปี คุณสมบัติและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของบุคคลที่ขอประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ประกอบด้วย

(ก) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.จังหวัด ที่ ก.ท.จ. คัดเลือก เป็นประธานกรรมการ

(ข) ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน 2 คน เป็นกรรมการ

(ค) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

(ง) ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการกอง 1 คนที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาชีพที่ขอประเมิน เป็นกรรมการ

(จ) ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการ/เลขานุการ

(2.4.2) แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาชีพจากสถาบันการศึกษา จำนวน 3 คน ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคัดเลือก เป็นกรรมการประเมินผลงานความชำนาญและความเชี่ยวชาญ

(2.5) เมื่อคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติ และคณะกรรมการประเมินผลงานความชำนาญการและความเชี่ยวชาญได้ผ่านการประเมินคุณสมบัติ และผลงานความชำนาญการและความเชี่ยวชาญ ของผู้นั้นตามเกณฑ์คะแนนที่กำหนดแล้ว ให้นำเสนอการประเมินคุณสมบัติและผลงานของผู้นั้นให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) พิจารณา

(2.6) กรณีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้เทศบาลออกคำสั่งแต่งตั้งผู้นั้นดำรงตำแหน่งระดับ 8ว หรือ 8วช 9วช หรือ 9ชช โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) ทั้งนี้โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้ยื่นผลงาน

(2.7) การนำเสนอผลงานของผู้ที่จะประเมินหรือเลื่อนระดับ 8 ว หรือ 8 วช. 9 วช. หรือ 9 ชช.ให้นำเสนอแบบแสดงรายละเอียด การนำเสนอผลงานตามที่กำหนดขึ้นใหม่แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 197 ให้เทศบาลพิจารณาตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายเป็นค่าตรวจผลงานของคณะกรรมการฯ โดยประสานงานกับ ก.ท.จ.

ข้อ 198 การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และในตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานศึกษานิเทศก์ หากเทศบาลเจ้าสังกัดตรวจสอบ พบว่าพนักงานเทศบาลรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนให้นายกเทศมนตรีสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของพนักงานเทศบาลแล้วดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานฯดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

ข้อ 199 ห้ามมิให้ผู้ขอรับการประเมิน บุคคลซึ่งถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอตามข้อ 196 และข้อ 198 เสนอขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และในตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ

ข้อ 200 ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการส่งคำขอประเมินบุคคลที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบคำขอประเมินบุคคลให้ถูกต้อง และในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีกรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในข้อ 194 และ ข้อ 195 หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลย ไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยตามข้อ 20 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ 201 การกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้เป็นไปตาม์ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนที่ที่กำหนดในหมวด 3

ข้อ 202 การเลื่อนพนักงานเทศบาลที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือมีคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องคดีอาญาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานผู้นั้นได้เป็นต้นไป

## หมวด 10
## การเลื่อนระดับพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา

ข้อ 203 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

(ก) เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้

(ข) เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้

(ค) เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก

ข้อ 204 เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้

(ก) หลักเกณฑ์

(1) เลื่อนผู้ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือปริญญาตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครู 2 หรืออาจารย์ 1 และสอบแข่งขันเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น

(2) การเลื่อนกรณีดังกล่าว จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งได้ต่อเมื่อถึงลำดับที่ที่ผู้นั้นสอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับเงินเดือนที่ได้รับให้เป็นไปตามคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัคร

(ข) วิธีการ หลักสูตรและ วิธีการสอบแข่งขันให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขันสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด

(ค) การแต่งตั้ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ข้อ 205 เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ ได้แก่

เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าง

(ก) หลักเกณฑ์

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งฯ

(ข) วิธีการ

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด

(ค) (ค) การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีสอบคัดเลือก โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ข้อ 206 เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก ได้แก่

(ก) การเลื่อนระดับพนักงานครูเทศบาลให้สูงขึ้น

(ข) การเลื่อนตำแหน่งและระดับพนักงานครูเทศบาลให้สูงขึ้น

(ค) การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งครู 1 หรือ ครู 2 ให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น

ข้อ 207 การเลื่อนระดับพนักงานครูเทศบาลให้สูงขึ้น

(ก) สายงานผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอน

(1) เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 6

(2) เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9

(ข) สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

(1) เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ระดับ 6

(2) เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 7

(3) เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ 8

(4) เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ 9

ข้อ 208 เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ 6

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 และต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 6 ในปีงบประมาณที่ขอเลื่อนฯ

(2) จะต้องมีผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่ขอเลื่อนฯ โดยผ่านการประเมินคุณภาพงาน ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(ข) วิธีการ

(1) ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำรายงานคุณภาพงานตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาให้ความเห็น

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ หัวหน้าสถานศึกษา ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษาและปลัดเทศบาล ตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการประเมินคุณภาพงานตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนดโดยแยกกันประเมิน แล้วสรุป ผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

(ค) การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ.ให้มีผล ไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 209 เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 9 และมีชั่วโมงสอนและปริมาณงานด้านอื่นย้อนหลัง 3 ปี เฉลี่ยปีละไม่น้อยกว่า 1,260 ชั่วโมง

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (2) ได้ผลดี โดยผ่านการประเมิน ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีความเชี่ยวชาญตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทำผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผล และประเมินผลการเรียน การสอน โดยในการปฏิบัติงานนั้นมีลักษณะสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ สังเคราะห์หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมี

ประโยชน์และมีคุณค่าดีเด่น ปรากฏเป็นที่ยอมรับใน วงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างดี

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียนนักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1 ผลที่ปรากฏต่อนักเรียนนักศึกษา โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูงมาก โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบมีการพัฒนา ไช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดีหรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปกครองดูแลและการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีมาก จนมีผลให้นักเรียนนักศึกษา มีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

2 ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากผลงานที่แสดงความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำ ปรึกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

3 ผลที่ปรากฏต่อประชาชน พิจารณาจากความเลื่อมใสของประชาชนในชุมชนนั้น โดยประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียน นักศึกษา หรือการพัฒนาความเป็นอยู่ หรือการประกอบอาชีพจนประชาชนให้การสนับสนุนแก่กิจการของสถานศึกษา

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญนั้นสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้เป็นอย่างดี

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท.กำหนด คือ จะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญในด้านนั้น หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะ ซึ่ง ก.ท.เห็นว่า สามารถใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้อย่างดีมาก โดยมีรายการพิจารณาดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และมีหลักฐานแสดงได้

<u>รายการที่</u> 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์แก่ความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่ง

2 ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนนักศึกษาได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน นักศึกษาในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม การประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพ ได้เป็นอย่างดียิ่ง

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น จะต้องได้รับการประเมินโดยได้คะแนนทั้งปริมาณงานและคุณภาพของงานตามข้อ (3) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และมีผลการประเมินเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 และมีเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | เกณฑ์การตัดสิน |
|---|---|---|
| 1. การประเมินความเชี่ยวชาญ | 70 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของ |
| 1.1 ความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่ง | (30) | คะแนน |
| 1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ | (30) | เต็ม 70 คะแนน คือ 49 คะแนน |
| นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ฯลฯ | | |
| 1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ | (10) | |
| 1.3.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | | |
| 1.3.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | |
| 2. การประเมินผลงานทางวิชาการ | 30 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของ |
| 2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ | (15) | คะแนน |
| 2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | | เต็ม 30 คะแนน คือ 21 คะแนน |
| 2.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | |
| 2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ | (15) | |
| 2.2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ | | |
| 2.2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนและนักศึกษา | | |
| รวม | 100 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75 |

(ข) <u>วิธีการ</u>

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ขอฯ จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและผลงานทางวิชาการ

(2) หัวหน้าสถานศึกษา ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษา และปลัดเทศบาล เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ. พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ท.กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมินฯ แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

ในการนี้ ก.ท.อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตาม (3) ออกไปตรวจสอบหรืออาจเรียกสัมภาษณ์ผู้ขอฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ด้วยก็ได้

(ค) <u>การแต่งตั้ง</u>

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 210 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ระดับ 6

(ก) <u>หลักเกณฑ์</u>

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 6

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 6 และมีผลการปฏิบัติงาน 2 ปีการศึกษาย้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

(ข) <u>วิธีการ</u>

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษาและปลัดเทศบาล ตามลำดับเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ท.กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณาผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมินแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 211 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ 7

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นได้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่หรือผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 7

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 7 และมีผลการปฏิบัติงาน 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนดรวม 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารงานในเรื่องดังต่อไปนี้

1. งานด้านการปกครอง
2. งานด้านวิชาการ
3. งานด้านธุรการหรือบริหารทั่วไป
4. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

หากการบริหารงานทั้ง 4 ด้านดังกล่าว มีผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพของการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้ผลเป็นที่ยอมรับ จึงจะถือว่าเป็นการบริหารสถานศึกษาได้ผลดีเข้าลักษณะผู้ชำนาญในการบริหารสถานศึกษา

รายการที่ 2 พิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏต่อไปนี้

1 ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน โดยพิจารณาจาก

1.1 นักเรียน ได้รับความรู้ครบถ้วนตามหลักสูตรอย่างได้ผล

1.2 นักเรียน ได้มีการพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

1.3 นักเรียน มีความประพฤติและอยู่ในระเบียบวินัยดี

1.4 นักเรียน มีความเป็นพลเมืองดี สามารถนำความรู้ไปใช้ดำเนินชีวิตหรือประกอบอาชีพได้

2 ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก

2.1 การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครู อาจารย์ โดยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

2.2 การสอนและการอบรมของครู อาจารย์ เต็มตามหลักสูตรที่กำหนดและเป็นไป ตามหลักวิชาการศึกษาอย่างได้ผล

2.3 ครู อาจารย์ เอาใจใส่รับผิดชอบดูแลการสอนและปกครอง นักเรียน ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียนอย่างได้ผล

2.4 ครู อาจารย์ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถดีและความประพฤติสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

3 ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

4 ผลที่ปรากฏต่อประชาชน โดยพิจารณาจากผลงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป โดยประชาชนให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะผู้ชำนาญการทางการศึกษาทั่วไป

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท.กำหนด คือ จะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หรือผลงานทางวิชาการที่ใช้ในสถานศึกษา ซึ่ง ก.ท.เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาหรือการศึกษาได้ โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1 ความสมบูรณ์เนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมมีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยยังไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำในการจัดทำโดยมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบ และมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่าผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติได้

2 ประโยชน์ต่อนักเรียน หรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้อย่างดี หรือทำให้มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

(7) เกณฑ์การตัดสิน

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | เกณฑ์การตัดสิน |
|---|---|---|
| 1. การประเมินความชำนาญ | 70 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน |
| 1.1 ความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา | (30) | เต็ม 70 คะแนน คือ 45.5 คะแนน |
| 1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ฯลฯ | (30) | |
| 1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ | (10) | |
| 2. การประเมินผลงานทางวิชาการ | 30 | |
| 2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ | (15) | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน |
| 2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | | เต็ม 30 คะแนน คือ 19.5 คะแนน |
| 2.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | |
| 2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ | (15) | |
| 2.2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ | | |
| 2.2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนหรือสถานศึกษา | | |
| รวม | 100 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 |

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผลงานทางวิชาการ

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา (กรณีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขอ) ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษา และปลัดเทศบาล ตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ท.กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานความชำนาญการและผลงานทางวิชาการตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมินแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาต่อไป

ในการนี้ ก.ท.อาจแต่งตั้ง คณะกรรมการตาม (3) ออกไปตรวจสอบหรืออาจเรียกสัมภาษณ์ผู้ขอฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ด้วยก็ได้

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 212 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ 8

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 8

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 8 และมีผลการปฏิบัติงาน 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ก.ท. กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 พิจารณาความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา

โดยพิจารณาจากการบริหารงานในเรื่องดังต่อไปนี้

1. งานด้านการปกครอง
2. งานด้านวิชาการ
3. งานด้านธุรการหรือบริหารทั่วไป
4. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

หากการบริหารทั้ง 4 ด้านดังกล่าว มีผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ผลดี โดยคุณภาพของการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้ผลสูง เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องจึงจะถือว่าเป็นการบริหารสถานศึกษาได้ผลดีมากเข้าลักษณะความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา

รายการที่ 2 พิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน โดยพิจารณาจาก

1.1. นักเรียน ได้รับความรู้ครบถ้วนตามหลักสูตรอย่างได้ผลดี

1.2. นักเรียน ได้ มีการพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

1.3. นักเรียน มีความประพฤติและอยู่ในระเบียบวินัยดี

1.4. นักเรียน มีความเป็นพลเมืองดี สามารถนำความรู้ไปใช้ดำเนินชีวิตหรือประกอบอาชีพได้ดี

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก

2.1. การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครู อาจารย์ โดยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพดี

2.2. การสอนและการอบรมของครู อาจารย์ เต็มตามหลักสูตรที่กำหนดและเป็นไปตามหลักวิชาการศึกษาอย่างได้ผลดี

2.3. ครู อาจารย์ เอาใจใส่รับผิดชอบดูแลการสอนและปกครองนักเรียนทั้งเป็นกลุ่ม และเป็นรายบุคคล โดยสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียนได้ผลดี

2.4. ครู อาจารย์ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ดีความสามารถและความประพฤติดี สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลดีต่องานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

4. ผลที่ปรากฏต่อประชาชน โดยพิจารณาจากผลงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ผลดีเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป โดยประชาชนให้ความเลื่อมใสศรัทธาและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเป็นอย่างดี

<u>รายการที่</u> 3 ผลงานในฐานะผู้ชำนาญการทางการศึกษาโดยทั่วไป

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท.กำหนด คือ จะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาหรือผลงานทางวิชาการที่ใช้ในสถานศึกษา ซึ่ง ก.ท.เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

<u>รายการที่</u> 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยหรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

<u>รายการที่</u> 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดี

2. ประโยชน์ต่อนักเรียนหรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของการศึกษาเพิ่มเติม หรือประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้อย่างดี หรือทำให้มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาทำให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

(7) เกณฑ์การตัดสิน

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | เกณฑ์การตัดสิน |
|---|---|---|
| 1. การประเมินความชำนาญ | 70 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน |
| 1.1 ความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา | (30) | เต็ม 70 คะแนน คือ 45.5 คะแนน |
| 1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ฯลฯ | (30) | |
| 1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ | (10) | |
| 2. การประเมินผลงานทางวิชาการ | 30 | |
| 2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ | (15) | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน |
| 2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | | เต็ม 30 คะแนน คือ 19.5 คะแนน |
| 2.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | | |
| 2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ | (15) | |
| 2.2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ | | |
| 2.2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนหรือสถานศึกษา | | |
| รวม | 100 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75 |

(ข) <u>วิธีการ</u>

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น และผลงานทางวิชาการ

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา (กรณีผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขอ) ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษา และปลัดเทศบาล ตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ท.กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาให้ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

ในการนี้ ก.ท.อาจแต่งตั้งคณะกรรมการ (3) ออกไปตรวจสอบหรืออาจเรียกสัมภาษณ์ผู้ขอฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ด้วยก็ได้

(ค) <u>การแต่งตั้ง</u>

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. ได้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 213 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ 9

(ก) <u>หลักเกณฑ์</u>

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9

(3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 9 และมีผลการปฏิบัติงาน 3 ปีการศึกษาย้อนหลัง ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

<u>รายการที่</u> 1 พิจารณาความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากการบริหารในเรื่องต่อไปนี้

1. งานด้านการปกครอง
2. งานด้านวิชาการ
3. งานด้านธุรการหรือบริหารทั่วไป
4. งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

หากการบริหารทั้ง 4 ด้านดังกล่าว มีผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ผลดียิ่งขึ้น โดยคุณภาพของการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้ผลดียิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง จึงจะถือว่าเป็นการบริหารสถานศึกษาได้ผลดีมากเป็นพิเศษเข้าลักษณะความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษา

รายการที่ 2 พิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1 ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน โดยพิจารณาจาก

1.1 นักเรียน ได้รับความรู้ครบถ้วนตามหลักสูตรอย่างได้ผลดี

1.2 นักเรียน พัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้นทุกระดับ เช่น จากระดับต่ำกว่า ปานกลาง เป็นระดับปานกลาง หรือสูงกว่าหรือจากระดับปานกลางเป็นระดับดีหรือสูงกว่าหรือจากระดับดีเป็นระดับดียิ่งขึ้น

1.3 นักเรียน มีความประพฤติและอยู่ในระเบียบวินัยดี

1.4 นักเรียน มีความเป็นพลเมืองดี สามารถนำความรู้ไปใช้ดำเนินชีวิตหรือประกอบอาชีพได้ดี

2 ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก

2.1 การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครู อาจารย์ โดยให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีคุณภาพดียิ่ง

2.2 การสอนและการอบรมของครู อาจารย์ เต็มตามหลักสูตรที่กำหนดและเป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดและเป็นไปตามหลักวิชาการศึกษาอย่างได้ผลดียิ่ง

2.3 ครู อาจารย์ เอาใจใส่รับผิดชอบดูแลการสอนและปกครอง นักเรียนทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียนอย่างได้ผลดียิ่ง

2.4 ครู อาจารย์ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความประพฤติดี สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี

3 ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลดีต่องานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพดียิ่ง

4 ผลที่ปรากฏต่อประชาชน โดยพิจารณาจากผลงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ผลดียิ่ง เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป โดยประชาชนให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเป็นอย่างดียิ่ง

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาโดยทั่วไป

โดยพิจารณาจากการ มีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท.กำหนด คือ จะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา หรือผลงานทางวิชาการที่ใช้ในสถานศึกษาที่ ก.ท. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดีมาก โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1 ความสมบูรณ์เนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมมีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยยังไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำในการจัดทำโดยมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

2.1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่าผลงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่ง

2.2. ประโยชน์ต่อนักเรียนหรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้อย่างดียิ่งขึ้นหรือทำให้มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาทำให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

(7) เกณฑ์การตัดสิน

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | เกณฑ์การตัดสิน |
|---|---|---|
| 1. การประเมินความเชี่ยวชาญ | 70 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของคะแนน |
| 1.1 ความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา | (30) | เต็ม 70 คะแนน คือ 49 คะแนน |
| 1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ฯลฯ | (30) | |
| 1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ | (10) | |
| 2. การประเมินผลงานทางวิชาการ | 30 | |
| 2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ | (15) | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของคะแนน |
| 2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ | | เต็ม 30 คะแนน คือ 21 คะแนน |

| | | |
|---|---|---|
| 2.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์<br>2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ<br>2.2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ<br>2.2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนหรือสถานศึกษา | (15) | |
| รวม | 100 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75 |

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผลงานทางวิชาการ

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษา และปลัดเทศบาลตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่อง ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.ท.กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการตามแบบท้าย หลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

ในการนี้ ก.ท.อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตาม (3) ออกไปตรวจสอบหรืออาจเรียกสัมภาษณ์ผู้ขอฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ด้วยก็ได้

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 214 การเลื่อนตำแหน่งและระดับพนักงานครูเทศบาลให้สูงขึ้น

(ก) สายงานผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอน

(1) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งครู 1ระดับ(1 – 3) ขึ้นดำรงตำแหน่งครู 2 ระดับ (2–4)

(2) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งครู 2 ระดับ(2 – 4)ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ(3-5)

(3) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ (3 – 5) ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ (6 – 7)

(4) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ (6 – 7) ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ (6- 8)

(ข) สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

(1) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ระดับ (4 – 5) ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ (5 – 6) และตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ (5- 6) ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ (6 – 7)

(2) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ ระดับ (5 – 6) ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7) และตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7) ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ (7 – 8)

ข้อ 215 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งครู 1ระดับ (1 – 3) ขึ้นดำรงตำแหน่งครู 2 ระดับ (2 – 4)

(ก) หลักเกณฑ์

(1) จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนตามตำแหน่งครู 2

(2) จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู 2 ที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(3) จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อน โดยผ่านการประเมินคุณภาพงานตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(ข) วิธีการ

(1) ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำรายงานคุณภาพงานตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(2) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ ประเมินคุณภาพงานตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 216 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งครู 2 ระดับ (2 – 4) ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 ระดับ (3 – 5)

(ก) หลักเกณฑ์

(1) จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำก่อนวันเริ่มต้นปีงบประมาณที่จะเลื่อนไม่ต่ำกว่าขั้น 5,180 บาท

(2) จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 1 ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

(3) จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนฯ โดยผ่านการประเมินคุณภาพงานตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(ข) วิธีการ

(1) ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำรายงานคุณภาพงานตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(2) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ ประเมินคุณภาพงานตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

(ค) <u>การแต่งตั้ง</u>

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นของก.ท.จ.ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 217 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1ระดับ (3 – 5) ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ (6 – 7)

(ก) <u>หลักเกณฑ์</u>

(1) จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเงินเดือนตามตำแหน่งอาจารย์ 2

(2) จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

(3) จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อน โดยผ่านการประเมินคุณภาพงานตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(ข) <u>วิธีการ</u>

(1) ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำรายงานคุณภาพงานตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับขั้นเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(2) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการประเมินคุณภาพงานตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาต่อไป

(ค) <u>การแต่งตั้ง</u>

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 218 เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ (6 – 7) ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ (6 – 8)

(ก) <u>หลักเกณฑ์</u>

(1) จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้รับ เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเงินเดือนตามตำแหน่ง อาจารย์ 3

(2) จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูเทศบาล ตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

(3) จะต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องเฉลี่ยปีการศึกษาละไม่ต่ำกว่า 1,260 ช.ม.

(4) จะต้องมีผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งอาจารย์ 3 และผลการปฏิบัติย้อนหลัง 3 ปี โดยผ่านการประเมินคุณภาพงาน ปริมาณงาน ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้

<u>รายการที่</u> 1 การพิจารณาความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอนการจัดทำผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอนโดยในการ ปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงาน ซึ่งมีประโยชน์ปรากฏเป็นที่ยอมรับ และสามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

<u>รายการที่</u> 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1 ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ ปานกลาง เป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดี หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ใน เกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้นและมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปกครองดูแล และการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี จนมีผลให้นักเรียนมีความประพฤติและวินัยดีขึ้น

2 ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากผลงานที่แสดงความชำนาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำ ปรึกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

3 ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน พิจารณาจากความเลื่อมใสของผู้ปกครองหรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยผู้ปกครองหรือประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน

ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียน ทั้งนี้ ให้เน้นผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเท่านั้น

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้นสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท.กำหนด คือ จะต้องมีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอน ซึ่งแสดงความชำนาญการในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ท. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้ โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นเชื่อถือได้

2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่ และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ใดเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณา

1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแนวทางปฏิบัติได้

2 ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพหรือการดำรงชีพได้

(7) จะต้องได้รับการประเมินโดยได้คะแนนทั้งปริมาณงานและคุณภาพงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และมีผลการประเมินเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 และมีเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | เกณฑ์การตัดสิน |
|---|---|---|
| 1. การประเมินความชำนาญ | 70 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน |
| 1.1 ความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใด วิชาหนึ่ง | (30) | เต็ม 70 คะแนน คือ 45.5 คะแนน |
| 1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อ นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ฯลฯ | (30) | |
| 1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ | (10) | |

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | เกณฑ์การตัดสิน |
|---|---|---|
| 2. การประเมินผลงานทางวิชาการ<br>2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ<br>2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ<br>2.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์<br>2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ<br>2.2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ<br>2.2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนและนักศึกษา | 30<br>(15)<br><br><br>(15) | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนนเต็ม 30 คะแนน คือ 19.5 คะแนน |
| รวม | 100 | เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75 |

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ขอเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผลงานทางวิชาการ

(2) ให้หัวหน้าสถานศึกษา ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษา และปลัดเทศบาล เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน และตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ. พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ท.กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานความชำนาญการและผลงานทางวิชาการตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

ในการนี้ ก.ท.อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตาม (3) ออกไปตรวจสอบหรืออาจเรียกสัมภาษณ์ผู้ขอฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ด้วยก็ได้

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. และไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 219 สายงานผู้บริหารสถานศึกษา

(ก) หลักเกณฑ์การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

(1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง มี 2 กรณี คือ

– ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ระดับ (4 – 5) เป็นตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ (5 – 6) และตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ (5 – 6) เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ (6 – 7)

– ตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา ได้แก่ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งครูใหญ่ ระดับ (5 –6)เป็นตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7) และตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7) เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ (7 – 8)

(2) ผู้ขอจะส่งคำขอได้เมื่อดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสถานศึกษานั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือได้ดำรงและปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานั้นไม่ครบ 2 ปี แต่ได้รักษาการและปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษานั้นอยู่ก่อนได้รับการแต่งตั้ง และเมื่อนำระยะเวลาการรักษาการดังกล่าวกับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้น รวมกันแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี และให้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้นได้ตามลำดับตำแหน่ง

– ในกรณีที่สถานศึกษานั้นได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ตามหลักเกณฑ์นี้แล้ว และประสงค์จะขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน,ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้ขอจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ในสถานศึกษานั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

– สถานศึกษาใดที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้น หากมีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา ให้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้นในคราวเดียวกัน และหากสถานศึกษาใดมีตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ให้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษานั้นให้สอดคล้องกันด้วย

(3) สถานศึกษาใดที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หากเทศบาลพิจารณาเห็นว่าปริมาณและคุณภาพของงานยังไม่สมควรปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้น ให้เทศบาลต้นสังกัดดำเนินการให้สถานศึกษานั้น พัฒนาคุณภาพงานต่อไปอีกไม่น้อยกว่า 1 ปี แล้วจึงส่งคำขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นอีกครั้งหนึ่งได้

(4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้นที่ ก.ท.จ.อนุมัติตามหลักเกณฑ์นี้ให้ดำเนินการแต่งตั้งได้เฉพาะผู้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสถานศึกษาดังกล่าวเท่านั้น

(5) หาก ก.ท.จ.ตรวจสอบพบว่า ผู้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งมีเจตนารายงานข้อมูลไม่ตรงกับความจริง หรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลให้คลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง หรือมีเจตนาที่ไม่สุจริตอื่นใด ในอันที่จะทำให้ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ห้ามมิให้ผู้นั้นขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไม่น้อยกว่า 5 ปี

(6) เกณฑ์การตัดสิน

(6.1) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ระดับ (4 – 5) เป็นตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ (5 – 6) และตำแหน่งครูใหญ่ ระดับ (5 – 6) เป็นตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7) จะต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 665 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน

(6.2) การปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ (5 – 6) เป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ (6 – 7) และอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7)เป็นตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ (7 – 8) จะต้องได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 795 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน

(ข) หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้ง

(1) การเลื่อนและแต่งตั้ง มี 2 กรณี

– เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ระดับ (4 – 5) ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ระดับ (5 – 6) และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ (5 – 6) ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน, ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ (6 – 7)

– เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ระดับ (5 – 6) ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7)และอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7) ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ (7 – 8)

(2) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องเป็นผู้ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนฯ และได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาแล้วแต่กรณีในสถานศึกษาแห่งนั้นติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือได้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานั้นไม่ครบ 2 ปี แต่ได้รักษาการและปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แล้วแต่กรณีในสถานศึกษานั้นอยู่ก่อนได้รับการแต่งตั้ง และเมื่อนำระยะเวลาการรักษาการดังกล่าว กับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นรวมกันแล้ว เป็นเวลาในตำแหน่งและสถานศึกษานั้นต่อไปอีกไม่น้อยกว่า 2 ปี

(ค) <u>วิธีการ</u>

(1) ให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้เป็นตำแหน่งสูงขึ้น รายงานข้อมูลของสถานศึกษาตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ จำนวน 2 ชุด โดยเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตรวจสอบกลั่นกรองข้อมูลสถานศึกษาและคุณสมบัติผู้ขอฯ ตามแบบ แล้วเสนอให้ ก.ท.จ.พิจารณา และเก็บไว้สำนัก/กองการศึกษา จำนวน 1 ชุด และเก็บไว้ที่สถานศึกษา จำนวน 1 ชุด

(2) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นและประเมินบุคคลผู้ครองตำแหน่งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ ก.ท.กำหนด เป็นผู้ประเมินปริมาณงานคุณภาพของงานและสภาพที่ตั้งและประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนดตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยแยกกันประเมินแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

(ง) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.และไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินที่ ก.ท.จ.แต่งตั้ง แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 220 การเลื่อนผู้ที่ดำรงตำแหน่งครู 1 หรือ ครู 2 ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและ ระดับที่สูงขึ้น สำหรับผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ ต่อไปนี้

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ได้รับวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนของเทศบาล ตามข้อ 11(1) แห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือกฯ

(2) ได้รับวุฒิที่ ก.ท.กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษตามข้อ 11(2) แห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกฯ

(ข) วิธีการ

หลักสูตรและวิธีการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด

(ค) การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 221 การให้ได้รับเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนที่ที่กำหนดในหมวด 3

ข้อ 222 การเลื่อนพนักงานเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา

(ก) การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในกรณีที่ ก.ท.กำหนดให้ตำแหน่งใดได้รับเงินเดือนหลายระดับ (ระดับควบ) เมื่อพนักงานครูเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งนั้นได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไปตามที่ ก.ท. กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.เป็นผู้สั่งเลื่อนฯ โดยไม่ต้องผ่านการประเมิน

(ข) การเลื่อนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานครูเทศบาลผู้นั้นได้เป็นต้นไป

(ค) การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้นเฉพาะตำแหน่งที่ต้องประเมินผลงานทางวิชาการ หากเทศบาลเจ้าสังกัดตรวจสอบ พบว่าพนักงานเทศบาลรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่อง

อื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานเป็นเท็จ หรือมีการ ลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวาน ผู้อื่นทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้นายกเทศมนตรีสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของพนักงานเทศบาลแล้วดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานฯ ดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่ เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

(ง) ห้ามมิให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลซึ่งถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอตามข้อ(ค) เสนอขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ

(จ) ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการส่งคำขอประเมินบุคคลที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบคำขอประเมินบุคคลให้ถูกต้อง และในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีกรณีสมควรถูกดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในข้อ (3) หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลย ไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยตามข้อ 20 แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย

(ฉ) ให้เทศบาลพิจารณาตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายเป็นค่าตรวจผลงานของคณะกรรมการในการตรวจและประเมินความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ โดยประสานงานกับ ก.ท.จ.

## หมวด 11
## การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 223 พนักงานเทศบาลผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี

ข้อ 224 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

ข้อ 225 การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาล ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดในหมวดนี้ ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณา

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนให้

ข้อ 226 ในหมวดนี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลัง ที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ 227 ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ท.จ. กำหนดในหมวด 14

ข้อ 228 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(1) ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(2) ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ 229 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ 230 พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ 227 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(2) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครึ่งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(3) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(4) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(6) ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(7) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(8) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลา ปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (8) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 231 พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ 230 และอยู่ใน หลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 232 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ 230 และข้อ 231 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 227 มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดย

พิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมา ทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตามเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย

ข้อ 233 การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 230 (8) (ซ) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 230 (5) หรือ (6) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษ อื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 230 (8) (ซ) ในครึ่งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 234 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 232 ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ 230 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 231 ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง นายกเทศมนตรีได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้นนายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของพนักงานเทศบาลผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครึ่งได้แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่ง หน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีหลัง พนักงานเทศบาล ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของพนักงานเทศบาลผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ 235 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่พนักงานเทศบาล ซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 230 (8)(ช) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายกเทศมนตรีกำหนด

ข้อ 236 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้านายกเทศมนตรี เห็นสมควรให้พนักงานเทศบาลผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มี คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานเทศบาลผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้นายกเทศมนตรีรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จให้นายกเทศมนตรีพิจารณาดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่นายกเทศมนตรีได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก จากราชการ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 237 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีเห็นสมควรให้ผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้นายกเทศมนตรีรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้นายกเทศมนตรีพิจารณา ดังนี้

(1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่นายกเทศมนตรีได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

ข้อ 238 ในกรณีที่นายกเทศมนตรีได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลผู้ใดไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 236 และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 237 ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จและจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ 236 (1) (2) หรือ (3) หรือตามข้อ 237 (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้ง

คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 236 หรือตามผล ของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ237 กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ 239 ในกรณีที่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ 240 ในกรณีที่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคมหรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ 1 เมษายนหรือวันที่ 1 ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้งผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 เมษายนหรือวันที่ 1 ตุลาคมครึ่งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ นายกเทศมนตรีจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ 241 พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครึ่งขั้นตามข้อ 230 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้นายกเทศมนตรีเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

ข้อ 242 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามข้อ 224 โดยให้ เทศบาลตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในหมวดนี้ และให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ตามความเห็นของคณะกรรมการ ดังกล่าว

สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ให้เทศบาล แต่งตั้งคณะอนุกรรมการระดับโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนขึ้นมาพิจารณาก่อนเสนอคณะกรรมการฯตามวรรคหนึ่ง โดยแยกพิจารณาต่างหากจากพนักงานเทศบาลแล้วรายงานให้ ก.ท. เพื่อตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ 243 ในการกำหนดโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการกำหนดเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 244 พนักงานเทศบาลผู้ใดถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เทศบาลพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญทั้งนี้ ให้นำกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 245 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของ พนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้มีหน้าที่รายงาน และเสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการรายงานและการเสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดรายละเอียด ดังนี้

(1) ชื่อพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตาย และประวัติการรับราชการของพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตาย

(2) รายงานเหตุที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(3) ความเห็นในการเสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ

(4) สำเนาเอกสารของทางราชการที่ออกเกี่ยวกับการตาย และสาเหตุการตาย

(5) เอกสารอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ 246 เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับรายงานดังกล่าวแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่เกิน 3 คน ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณารายงานการขอเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษของพนักงานผู้ถึงแก่ความตายเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ

ข้อ 247 ในการพิจารณาของคณะกรรมการ ให้พิจารณารายงานการขอเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษตามข้อ 245 โดยให้พิจารณา ดังนี้

(1) พนักงานเทศบาลผู้นั้นถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่

(2) เหตุที่ทำให้ถึงแก่ความตายเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้ตาย หรือจากความผิดของผู้ตายหรือไม่

(3) ความเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จหรือไม่

ข้อ 248 เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาตามข้อ 247 แล้ว ให้ประชุมพิจารณาและมีความเห็นว่าสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ หรือไม่หากเห็นว่าควรเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้จะสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวนกี่ขั้น ทั้งนี้ให้นำกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลมและเสนอความเห็นในการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีพิจารณาต่อไป

ให้นายกเทศมนตรี เสนอเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษและความเห็นตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 249 การสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งตามมติของ ก.ท.จ. ตามข้อ 248 โดยให้มีผลเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จเท่านั้น

ข้อ 250 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาผู้ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยให้มีผลเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ ความชอบกรณีพิเศษแล้วรายงานให้ ก.ท. ทราบ เพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณทำความตกลงกับสำนักงบประมาณต่อไป

## หมวด 12
## โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ข้อ 251 การกำหนดและการเปลี่ยนแปลงขนาดของเทศบาล กรอบระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ให้ดำเนินการได้ ดังนี้

(1) ให้กำหนดขนาดของเทศบาลออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เทศบาลใดจะเป็นขนาดใดให้กำหนด ดังนี้

(ก) เทศบาลชั้น 1 เดิม จัดให้เป็นเทศบาลขนาดใหญ่

(ข) เทศบาลชั้น 2 – 6 เดิม จัดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง

(ค) เทศบาลชั้น 7 เดิม จัดให้เป็นเทศบาลขนาดเล็ก

(2) เทศบาลสามารถเปลี่ยนแปลงขนาดได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสมโดยจะต้องผ่านเกณฑ์เบื้องต้นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนด

(3) คณะกรรมการพนักงานเทศบาลเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบการกำหนดขนาดของเทศบาลเป็นขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กตามที่เทศบาลเสนอ

(4) ให้นำการกำหนดขนาดของเทศบาลมาใช้ในการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ตามกรอบระดับตำแหน่งฯ แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

การกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงระดับตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

(5) การเปลี่ยนแปลงขนาดเทศบาลหรือระดับตำแหน่งตามข้อ 2 และข้อ 4 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ก่อน

ข้อ 252 ให้เทศบาลกำหนดส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่เทศบาล

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงความต้องการ และความเหมาะสมของเทศบาล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้

(1) สำนักปลัดเทศบาล

(2) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (1) มีฐานะเป็นกอง

ข้อ 253 ให้เทศบาลประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตาม ข้อ 252 วรรคสอง (2) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการของเทศบาล ดังนี้

(ก) ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง

(1) การคลัง

(2) การช่าง

(3) การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(4) การการศึกษา

(5) วิชาการและแผนงาน

(6) การประปา

(7) การแพทย์

(8) การช่างสุขาภิบาล

(9) การสวัสดิการสังคม

ข. หน่วยตรวจสอบภายในและแขวง

ข้อ 254 ภายใต้บังคับข้อ 252 เทศบาลอาจประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการอื่นได้ตามความเหมาะสม และความจำเป็นของเทศบาล โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 255 ในการประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการตามข้อ 254 ให้เทศบาลจัดทำเป็นประกาศเทศบาล โดยให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นโดยมีแนวทางการกำหนด ดังนี้

(1) สำนักปลัดเทศบาล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

(2) กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่ง อาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมืองพัทยาและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

(3) กองคลัง สำนักการคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การ

จัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(4) กองช่าง สำนักการช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่เกี่ยวกับสาธารณสุขชุมชนส่งเสริมสุขภาพและอนามัย กองป้องกันโรคติดต่อ งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการให้บริการด้านสาธารณสุข งานสัตวแพทย์ ในกรณีที่ยังไม่ได้จัดตั้งกองแพทย์ จะมีงานด้านการรักษาพยาบาลในเบื้องต้นเกี่ยวกับศูนย์บริการสาธารณสุขและงานทันตสาธารณสุข

(6) กองการศึกษา สำนักการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงาน ธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

(7) กองสวัสดิการและสังคม สำนักสวัสดิการสังคมมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(8) กองการประปา สำนักการประปามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมการผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณรายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(9) กองการแพทย์ สำนัก การแพทย์มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพยาบาลและการบริการทางการแพทย์ งานวิชาการและแผนงานทางด้านการแพทย์พยาบาลและบริการสาธารณสุข งานเภสัชกรรม ทันตสาธารณสุข งานชันสูตรและรังสีวิทยา งานเวชกรรม งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยในและห้องคลอด งานห้องผ่าตัด และวิสัญญี รวมทั้งงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(10) กองช่างสุขาภิบาล สำนักการช่างสุขาภิบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบและก่อสร้างอาคารโรงงาน ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัดน้ำเสียและมลพิษในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(11) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(12) แขวงมีหน้าที่ความรับผิดชอบกิจการภายในแขวงในส่วนที่เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล โดยให้มีสำนักงานแขวง งานการศึกษา งานคลัง งานสวัสดิการสังคม งานการประปา งานสาธารณสุข งานช่าง อยู่ในแขวง หรืออาจจะให้มีการแบ่งส่วนงานอื่น ๆ ที่จำเป็นมาปฏิบัติหน้าที่ในแขวงนั้น รวมทั้งปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 256 ข้อ สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล

ข้อ 257 สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ 252 วรรคสอง (2) ให้มีหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดในประกาศเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน เทศบาล

ข้อ 258 การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ 252 ให้กำหนดเป็นประกาศเทศบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการภายในไว้ในประกาศเทศบาลดังกล่าวด้วย

การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของส่วนราชการที่จัดแบ่งภายในตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่อยู่ในขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น

ข้อ 259 การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือการยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการตาม ข้อ 253 ให้เทศบาลพิจารณาเสนอความเห็นและพิจารณาอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกันแล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาขอจัดตั้ง ปรับปรุง การรวมหรือการยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาโดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความจำเป็นความเหมาะสม ตลอดทั้งอัตรากำลังของพนักงานของส่วนราชการ และงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของเทศบาล ประกอบด้วย

ข้อ 259/1 เมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล(ก.ท.จ.)มีมติเห็นชอบการจัดตั้งหรือปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการใหม่ ตามข้อ 259 แล้ว ให้เสนอการขอจัดตั้งหรือกำหนดปรับปรุงกำหนดส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งใหม่ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล(ก.ท.)พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้มีรายการ ดังนี้

(1) เหตุผลความจำเป็นที่จัดตั้งหรือปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการใหม่

(2) ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการเดิม

(3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่จะขอจัดตั้ง

(4) ลักษณะงานที่จะปฏิบัติ คุณภาพ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมถึงขนาดต้องจัดตั้งหรือต้องมีการปรับปรุง

(5) กรอบโครงสร้างอัตรากำลังพนักงานเทศบาลใหม่ ส่วนราชการเดิมและที่จัดตั้งใหม่

(6) ร่างประกาศเทศบาล กำหนดส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและการจัดแบ่งส่วนราชการภายในด้วย

ข้อ 260 การจัดตั้งกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล หรือการปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล ซึ่งมีการจัดตั้งกอง หรือส่วนราชการขึ้นใหม่ ให้เทศบาล เสนอเหตุผลความจำเป็น และร่างประกาศเทศบาล กำหนดกองหรือส่วนราชการขึ้นใหม่ เพื่อให้ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีรายการ ดังนี้

(1) เหตุผล ความจำเป็นที่ต้องจัดตั้งกองหรือส่วนราชการขึ้นใหม่

(2) ชื่อกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(3) อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการ นั้น

(4) ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามข้อ (3) คุณภาพและปริมาณงานถึงขนาดต้องจัดตั้งเป็นหน่วยงานระดับ กองและกำหนดอัตรากำลังพนักงานเทศบาลในส่วนราชการนั้น

(5) ร่างประกาศเทศบาล กำหนดส่วนราชการที่ปรับปรุงใหม่ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและการจัดแบ่งส่วนราชการภายในตามข้อ 258

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดลักษณะงานคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความจำเป็นความเหมาะสม ตลอดทั้งอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของเทศบาล

ข้อ 261 เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณา การขอจัดตั้งหรือปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการตามข้อ 259 แล้ว

(1) มีมติเห็นชอบการจัดตั้งหรือปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการใหม่ และอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ที่กำหนดในกองหรือส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เป็นการปรับเกลี่ยมาจากกองหรือส่วนราชการอื่นภายในเทศบาล โดยไม่เพิ่มอัตรากำลัง ให้นายกเทศบาลลงนามในประกาศใช้บังคับ และดำเนินการตามมติ ก.ท.จ.

(2) มีมติเห็นชอบการจัดตั้งหรือปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการใหม่ และอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ที่กำหนดในกองหรือส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เป็นการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ ให้เสนอเรื่องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ ก.ท. ให้ความเห็นชอบก่อน

(3) มีมติเป็นประการอื่นใด ให้เทศบาลดำเนินการตามมติของ ก.ท.จ. นั้น

## หมวด 13
## วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

ข้อ 262 ในการบริหารกิจการของเทศบาล คณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีในรูปแบบคณะเทศมนตรี อาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้นายกเทศมนตรี เทศมนตรี ปลัดเทศบาลหรือรองปลัดเทศบาลทำการแทนคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณีได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล

เทศบาลที่มีการบริหารในรูปแบบเลือกตั้งนายกเทศมนตรีโดยตรง การรักษาราชการแทนหรือการปฏิบัติราชการแทนของนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาล

ข้อ 263 ในสำนักกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น คนหนึ่งเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนัก กอง หรือส่วนราชการนั้น

ข้อ 264 ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการวินิจฉัยปัญหาและสั่งการให้ใช้หลักการแบ่งอำนาจและหน้าที่ตามลักษณะของเรื่องดังต่อไปนี้

ปลัดเทศบาล

(1) เรื่องที่นายกเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาล

(2) เรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล

(3) เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้บังคับบัญชา

(4) เรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาล

(5) เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณี

(6) พิเศษอื่นใด

(7) เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะ

(8) เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

รองปลัดเทศบาล

เรื่องใดที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ปลัดเทศบาล หาก กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น ปลัดเทศบาลจะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนในนามของปลัดเทศบาลก็ได้

หัวหน้าส่วนราชการ

(1) เรื่องใดที่เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดอยู่แล้ว หรือซึ่งจะได้มอบหมายกิจการใหม่ให้หัวหน้าส่วนราชการนั้นเป็นผู้สั่งการและรับผิดชอบโดยตรง

(2) เรื่องเข้าลักษณะที่จะต้องเสนอนายกเทศมนตรี หรือปลัดเทศบาลให้เสนอปลัดเทศบาลตามลำดับ เมื่อนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาลพิจารณาวินิจฉัยสั่งการประการใดแล้วให้หัวหน้าส่วนราชการพึงปฏิบัติตามคำสั่งนั้น

(3) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการนั้น หัวหน้าส่วนราชการพึงอนุโลมตามหลักดังกล่าวข้างต้นตามลำดับชั้น

ข้อ 265 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยเทศบาล การกำหนดให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งที่มิได้กำหนดไว้ในประกาศนี้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลในส่วนราชการใด ฐานะใด ให้เป็นไปตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย โดยทำเป็นหนังสือ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ 266 อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติการปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการอื่นที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทนได้ ดังนี้

(1) ปลัดเทศบาลอาจมอบให้รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(2) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นอาจมอบให้พนักงานเทศบาลในกองหรือส่วนราชการนั้น

การมอบอำนาจให้ปฏิบัติราชการแทนตาม วรรคหนึ่ง (1) และ (2) ให้ทำเป็นหนังสือ

ข้อ 267 เมื่อมีการมอบอำนาจตามข้อ 266 โดยชอบแล้ว ผู้รับมอบอำนาจมีหน้าที่ต้องรับมอบอำนาจนั้น และจะมอบอำนาจนั้นให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นต่อไปไม่ได้

ข้อ 268 ในการมอบอำนาจตามข้อ 266 (1) และ (2) ให้ผู้มอบอำนาจพิจารณาถึงการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ความรวดเร็วในการปฏิบัติราชการ การกระจายความรับผิดชอบตามสภาพของตำแหน่งของผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบอำนาจตามวัตถุประสงค์ของการมอบอำนาจดังกล่าว

เมื่อได้มอบอำนาจแล้ว ผู้มอบ อำนาจมีหน้าที่กำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจ และให้มีอำนาจแนะนำและแก้ไขการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจได้

ข้อ 269 ในกรณีที่ไม่มีปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดเทศบาลหลายคน ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองปลัดเทศบาลคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่ไม่มีรองปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้นายกเทศมนตรีจะแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้

ข้อ 270 ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในสำนัก กองหรือส่วนราชการนั้นคนใดคนหนึ่งที่เห็นสมควร ให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้ แต่เพื่อความเหมาะสมแก่การรับผิดชอบการปฏิบัติราชการในสำนัก กองหรือส่วนราชการนั้น นายกเทศมนตรีอาจจะแต่งตั้งพนักงานเทศบาลคนใดคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้

ข้อ 271 ให้ผู้รักษาราชการแทนมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งใด หรือผู้รักษาราชการแทนผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมอบหมายหรือมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน ให้ผู้ปฏิบัติราชการแทนมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับ ผู้ซึ่งมอบหมายหรือมอบอำนาจ

ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน มีอำนาจหน้าที่เป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นในการรักษาราชการแทนหรือปฏิบัติราชการแทนด้วย แล้วแต่กรณี

ข้อ 272 การเป็นผู้รักษาราชการแทนตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ ไม่กระทบกระเทือนอำนาจนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะแต่งตั้งพนักงานเทศบาลอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทนตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรอง พ้นจากความเป็นผู้รักษาราชการแทนนับแต่เวลาที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งเข้ารับหน้าที่

ข้อ 273 ในกรณีที่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ และเป็นกรณีที่มิได้มีการกำหนดไว้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการแทนและการรักษาราชการแทน ให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งให้พนักงานเทศบาลที่เห็นสมควรให้รักษาการในตำแหน่งนั้นได้ โดยให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการสูงสุด สำหรับกรณี

ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่างลงหรือผู้ดำรง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยไว้ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหลายคน ให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย คนหนึ่งหรือหลายคนรักษาการในตำแหน่งตามลำดับไว้เป็นการล่วงหน้าได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมายอื่น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการตามกฎหมาย หรือ คำสั่งผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น เป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่ใด ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้น ในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

## หมวด 14
## กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

### ส่วนที่ 1
### การสั่งพนักงานประจำเทศบาล

ข้อ 274 ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. มีอำนาจสั่งพนักงานเทศบาลให้ประจำเทศบาลเป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นดังต่อไปนี้

(1) เมื่อพนักงานเทศบาลมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกรณีที่ถูกฟ้องนั้น พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และถ้า ให้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่เดิมต่อไปจะเป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนสอบสวน หรืออาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(2) เมื่อพนักงานเทศบาลกระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญา และผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำหรือละเว้นกระทำการนั้นเป็นความผิดวินัยร้ายแรง

(3) เมื่อพนักงานเทศบาลละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(4) เมื่อพนักงานเทศบาลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

(5) เมื่อพนักงานเทศบาลมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น ทำการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับพนักงานเทศบาล

(6) เมื่อพนักงานเทศบาลมีกรณี ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน หรือมีการใช้สำนวนการสอบสวนพิจารณาดำเนินการในกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตน ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือมีกรณีที่ปรากฏชัดแจ้งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

(7) เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งใดมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีพฤติการณ์ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นซึ่งผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้วเห็นว่ากรณีมีมูล และถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งเดิมต่อไปอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(8) เมื่อพนักงานเทศบาลได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(9) เมื่อพนักงานเทศบาลได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรส ซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ

(10) เมื่อพนักงานเทศบาลได้รับทุนรัฐบาลหรือทุนของเทศบาลให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมในประเทศ หรือต่างประเทศ

(11) กรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์แก่ราชการ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ข้อ 275 ในการเสนอขอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบการสั่งพนักงานเทศบาลให้ประจำเทศบาล ให้แสดงรายละเอียดในคำเสนอขอ ดังต่อไปนี้

(1) คำชี้แจง เหตุผลความจำเป็นและประโยชน์แก่ราชการ และระยะเวลาที่จะสั่งพนักงานเทศบาลให้ประจำเทศบาล ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหกเดือน เว้นแต่การสั่งประจำเทศบาลตามข้อ 274 (8) (9) และ(10) ให้สั่งได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้ลา

(2) หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการที่จะมอบหมายแก่ผู้ถูกสั่งให้ประจำเทศบาล ยกเว้นกรณีตามข้อ 274 (8) (9) และ (10)

ข้อ 276 การสั่งพนักงานเทศบาลให้ประจำเทศบาล ให้นายกเทศมนตรีสั่งได้ตามมติของ ก.ท.จ. เป็นเวลาไม่เกินหกเดือนนับแต่วันที่ถูกสั่งให้ประจำ เว้นแต่ กรณีสั่งประจำเทศบาลตามข้อ 274 (8) (9) และ (10) ให้สั่งได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้ลา

เมื่อมีการสั่งพนักงานเทศบาลผู้ใดให้ประจำเทศบาลแล้ว และถ้านายกเทศมนตรี เห็นว่ายังมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษที่จะต้องสั่งให้ผู้นั้นประจำต่อไปอีกเกินกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ขอความเห็นชอบขยายเวลาต่อ ก.ท.จ. ได้อีกไม่เกินหนึ่งปี โดยเมื่อรวมกันแล้วให้ขยายเวลาสั่งประจำเทศบาล ได้ไม่เกินหนึ่งปีหกเดือน ทั้งนี้ ให้ขอขยายเวลาก่อนวันครบกำหนดเวลาเดิมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ อาจขอความเห็นชอบขยายเวลาต่อ ก.ท.จ. ก่อนวันครบกำหนดเวลาเดิมน้อยกว่าสามสิบวันได้

การขอความเห็นชอบขยายเวลา ตามวรรคสองให้นำความข้อ 275 (1) และ (2) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 277 ในการเสนอขอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบการสั่งพนักงานเทศบาลให้ประจำเทศบาลสำหรับกรณีมีเหตุผลความจำเป็นตามข้อ 274 (8) (9) (10) หรือ (11) หากเทศบาลเห็นว่า เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารราชการของเทศบาล และให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทดแทนในตำแหน่ง ผู้ที่ถูกสั่งให้ประจำเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการตามข้อ 275 (1) และ (2) และให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประจำเทศบาลเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับพนักงานเทศบาล ผู้ถูกสั่งให้ประจำดังกล่าวเป็นการเฉพาะตัว โดยให้กำหนดเป็นเงื่อนไขว่า หากตำแหน่งประจำเทศบาลว่างลงให้ยุบเลิกตำแหน่งได้

สำหรับการสั่งประจำเทศบาลตามวรรคหนึ่ง เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ ก.ท.จ. เสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งประจำเทศบาล พร้อมด้วยเหตุผลความจำเป็นในการสั่งพนักงานเทศบาลผู้นั้นประจำเทศบาล ให้ ก.ท.ให้ความเห็นชอบก่อน

เมื่อ ก.ท.จ. และ ก.ท. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบตามวรรคสองแล้ว ให้นายกเทศมนตรีสั่งพนักงานเทศบาลผู้นั้นให้ประจำเทศบาล ตามความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และให้นำความที่กำหนดในข้อ 276 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 278 เมื่อนายกเทศมนตรีสั่งพนักงานเทศบาลผู้ใดให้ประจำเทศบาล โดยมีเหตุผลความจำเป็นในกรณีใดแล้ว เมื่อหมดความจำเป็นหรือครบกำหนดเวลาตามข้อ 276 ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สั่งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งเดิม หรือแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ 279 หากเป็นการสั่งพนักงานเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ให้สั่งประจำสถานศึกษาเท่านั้น

ข้อ 280 การให้พ้นจากตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนการดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของพนักงานเทศบาลที่ถูกสั่งให้ ประจำเทศบาลให้ถือเสมือนว่าผู้ถูกสั่งนั้นดำรงตำแหน่งเดิม

## ส่วนที่ 2
## การสั่งพนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการ

ข้อ 281 ในประกาศนี้

"การสั่งพนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราว" หมายความว่า การให้พนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการในส่วนราชการอื่นภายในเทศบาลเดียวกันหรือต่างเทศบาลหรือส่วนราชการอื่น หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 282 นายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่ง ให้พนักงานเทศบาลในส่วนราชการหรือสถานศึกษาหนึ่งไปช่วยปฏิบัติราชการในอีกส่วนราชการหรือสถานศึกษาหนึ่งในเทศบาลเดียวกันเป็นการชั่วคราวได้ทุกตำแหน่ง โดยไม่ขาดจากหน้าที่ในตำแหน่งเดิม

การสั่งให้พนักงานเทศบาลให้ไปช่วยปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ที่ต้องไปปฏิบัติมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลผู้นั้นด้วย

ข้อ 283 ห้ามมิให้สั่งพนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการในเทศบาลอื่น ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์ของทางราชการโดยรวม นายกเทศมนตรีอาจสั่งให้พนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการในเทศบาลอื่น ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นได้ โดยให้พิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดความเสียหายกับเทศบาลต้นสังกัดเป็นหลัก และต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังนี้

(1) ให้ผู้มีอำนาจของหน่วยงานอื่นที่ประสงค์ขอตัวพนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการกับนายกเทศมนตรีของเทศบาลต้นสังกัด ทำความตกลงกัน โดยมีหนังสือยินยอม

(2) พนักงานเทศบาลผู้ที่จะถูกสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการจะต้องสมัครใจที่จะไปช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยราชการอื่นนั้น และต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงานตามภารกิจที่ไปช่วยปฏิบัติราชการนั้น และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานผู้นั้นด้วย

(3) การสั่งพนักงานให้ช่วยปฏิบัติราชการ ให้สั่งได้เป็นการชั่วคราวครั้งละไม่เกิน 6 เดือน และในกรณีเดียวกันให้สั่งช่วยปฏิบัติราชการได้ไม่เกิน 2 ครั้ง

(4) หากมีเหตุผลความจำเป็นต้องรีบให้ช่วยปฏิบัติราชการในกรณีเดียวกันตาม (3)เกินกว่า 2 ครั้ง ให้เทศบาลเสนอเหตุผลความจำเป็นต่อ ก.ท.จ.เพื่อพิจารณาเมื่อ ก.ท.จ.มีมติเป็นประการใดแล้วให้เทศบาลปฏิบัติตามนั้น

(5) การสั่งให้พนักงานเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาไปช่วยปฏิบัติราชการตามข้อ 282 และข้อ 283 ให้กระทำได้ เพื่อช่วยปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในสถานศึกษาเท่านั้น

## ส่วนที่ 3
## การขอยืมตัวข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างหน่วยงานอื่นมาช่วยปฏิบัติงาน

ข้อ 284 ในหลักเกณฑ์นี้

"การขอยืมตัวข้าราชการ" หมายความว่า การที่เทศบาลขอยืมตัว ข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มิใช่พนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลมาปฏิบัติงานในเทศบาลเป็นการชั่วคราว"

ข้อ 285 เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ เทศบาลอาจขอยืมตัวข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มิใช่พนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวได้ โดยต้องพิจารณาตกลงกับหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ

ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มิใช่เทศบาลนั้นก่อน โดย เจ้าตัวต้องสมัครใจและผู้มีอำนาจของสังกัดเดิมได้เห็นชอบแล้ว

การขอยืมตัวข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ที่จะขอยืมตัวมาช่วยปฏิบัติต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้นั้นด้วย

ข้อ 286 ระยะเวลาการขอยืมตัวราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจของต้นสังกัดเดิมกำหนด

ข้อ 287 ค่าตอบแทนข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ที่เทศบาลขอยืมตัวมาให้เป็นตามที่ ก.ท. กำหนด

## ส่วนที่ 4
## การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 288 ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการบทบาทและหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ 289 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ 288 ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

1) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
2) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
3) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป
4) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

ข้อ 290 การพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้เทศบาลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา การฝึกภาคสนาม การพัฒนาเฉพาะด้าน

ข้อ 291 การพัฒนานี้ อาจกระทำได้ โดยสำนักงาน ก.ท.จ. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ 292 การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ

(2) หลักสูตรการพัฒนา ที่ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ 289

(3) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือ หลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม

(4) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ 293 การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 294 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 295 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ 296 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ข้อ 297 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคนเช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ 298 ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(1) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึงการศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(2) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความ จำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำ ปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(3) ขั้นการทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบดูว่าผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับการสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้าผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(4) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลงเมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับการสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ 299 ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติ หน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ 300 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย

(1) นายกเทศมนตรี เป็นประธานกรรมการ

(2) ปลัดเทศบาล เป็นกรรมการ

(3) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าส่วนราชการอื่น เป็นกรรมการ

(4) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ 301 แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

(1) หลักการและเหตุผล

(2) เป้าหมายการพัฒนา

(3) หลักสูตรการพัฒนา

(4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

(5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

(6) การติดตามและประเมินผล

ข้อ 302 หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนการพัฒนา เป็นการหาความจำเป็นในการพัฒนาพนักงานเทศบาล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 303 เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้มีความชัดเจน และครอบคลุมพนักงานเทศบาลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานเทศบาลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปีของแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 304 หลักสูตรการพัฒนา สำหรับพนักงานเทศบาลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ 305 วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการเอง หรืออาจมอบหมายสำนักงาน ก.ท.จ. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท.จ. ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น ความเหมาะสม ดังนี้

(1) การปฐมนิเทศ

(2) การฝึกอบรม

(3) การศึกษา หรือดูงาน

(4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

(5) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร

ข้อ 306 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาเทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลอย่างชัดเจน แน่นอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 307 การติดตามและประเมินผล การพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

ข้อ 308 ให้เทศบาลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 แล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา หลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนา งบประมาณที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี แล้ว ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไปทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ 309 ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ 308 หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุง แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ 310 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงาน เทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 311 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ 312 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหายแก่ราชการและไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ 313 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) เป็นผู้ที่พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว

(2) ผู้ไปศึกษาขั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาขั้นปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาขั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน45 ปีนับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ท.จ. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

(3) เป็นผู้ที่ผู้บังคับบัญชา ตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(4) เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญาเว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

(5) สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อ 314 การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

(1) สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด เว้นแต่พนักงานเทศบาลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและนายกเทศมนตรีเห็นชอบด้วย

(2) จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ 315 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาด้วย ค

(1) บันทึกแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม

(2) หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ

(3) หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา

(4) คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 313 (3)

ข้อ 316 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

หากศึกษาไม่สำเร็จภายในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาขยายเวลาการศึกษาได้ตามเหตุผลความจำเป็นเฉพาะกรณีครั้งละ 1 ภาคการศึกษา รวมแล้วไม่เกิน 2 ครั้งหรือไม่เกิน 1 ปีการศึกษา และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ขยายดังกล่าวแล้วหากมีเหตุผลความจำเป็น อาจขยายเวลาการศึกษาได้อีกโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 317 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา หากพนักงานเทศบาลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 318 ให้เทศบาล ทำสัญญาให้ พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้เงินเดือน ทุนที่ได้รับระหว่างศึกษาและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือน ทุนและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญา ก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบ ว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ 319 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็วทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ แล้วแต่กรณี

สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในขั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้เทศบาลต้นสังกัดด้วย

ข้อ 320 เมื่อเทศบาลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเทศบาล ที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติไม่ว่าในกรณีใด ๆ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ 321 การรับเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษา เพิ่มเติมในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 322 เทศบาลอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศเพิ่มเติมจากประกาศนี้เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนั้น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 323 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศก่อนวันใช้บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมตามประกาศนี้

ข้อ 324 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยให้ไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด โดยกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นกรมที่กำหนดไว้ ในระเบียบดังกล่าว ให้หมายความถึงเทศบาลด้วย

ข้อ 325 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจการอนุมัติให้พนักงานเทศบาล ไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 326 การอนุมัติให้พนักงาน เทศบาลผู้ใดไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ก่อน วันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ก็ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นตามระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรม ต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

## ส่วนที่ 5
## การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 327 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงานเทศบาลเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตน ให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ 328 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เทศบาลตามประกาศนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

ข้อ 329 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(1) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

(2) การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน

(3) การแต่งตั้งพนักงานเทศบาล

(4) การให้ออกจากราชการ

(5) การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ข้อ 330 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณ ลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของผลงาน

(3) ความทันเวลา

(4) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการ นำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

(5) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(1) ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

(2) การรักษาวินัย

(3) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

เทศบาลอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในตำแหน่งต่าง ๆ

ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เทศบาลพิจารณาใช้ตามแบบที่กำหนดท้ายประกาศนี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

ข้อ 331 ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือ ผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงการบริหารงานของส่วนราชการ หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ตามที่ ก.ท.จ. กำหนดขึ้นด้วย

ข้อ 332 ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(1) ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

(2) ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ 333 การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 332 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2

ข้อ 334 ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้พนักงานเทศบาลได้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ 335 ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีองค์ประกอบตามที่เทศบาลเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะอนุกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้

ข้อ 336 ให้นำผลการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ที่กำหนดในข้อ 329 ด้วย

ข้อ 337 เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินต้องนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

ข้อ 338 ให้เทศบาลวางระบบการจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไป เช่น ผลการประเมินครั้งที่ 1 เก็บไว้ที่ผู้บังคับบัญชา ผลการประเมิน ครั้งที่ 2 ภายหลังจากการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินแล้ว ให้เก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติพนักงานเทศบาล หรือเทศบาลจะกำหนดรูปแบบการจัดเก็บเป็นอย่างอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้

ข้อ 339 ให้ใช้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดนี้สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ส่วนแบบประเมินการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเทศบาล ระดับ 9 ให้เป็นไปตามแบบประเมินท้ายประกาศนี้ และเมื่อ ก.ท. ได้กำหนดเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบริหารงานระดับสูงแล้ว ก็ให้ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักบริหารงานระดับสูงต่อไป

ข้อ 340 กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็น สำนักงาน ก.ท. และเทศบาลอาจร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการเพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงานและอื่น ๆ ได้

## ส่วนที่ 6
## การลา

ข้อ 341 ในส่วนนี้

" เข้ารับการตรวจเลือก " หมายความว่า เข้ารับการตรวจเลือกเพื่อรับราชการเป็นทหารกองประจำการ

" เข้ารับการเตรียมพล " หมายความว่า เข้ารับการระดมพล เข้ารับการตรวจสอบพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

" องค์การระหว่างประเทศ " หมายความว่า องค์การที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นด้วยความ ตกลงระหว่างประเทศทั้งในระดับรัฐบาลและระดับเอกชน และสำหรับองค์การสหประชาชาติให้หมายความรวมถึงทบวงการชำนัญพิเศษและองค์การอื่นใดในเครือสหประชาชาติด้วย

" องค์การต่างประเทศ " หมายความว่า องค์การหรือสถาบันต่างประเทศตามที่ผู้รักษาการตามประกาศนี้จะได้ประกาศรายชื่อให้ทราบ

" การไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ " หมายความรวมถึง การไปปฏิบัติงานตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ การไปปฏิบัติงานในองค์การต่างประเทศ การไปปฏิบัติงานในต่างประเทศใน

ลักษณะเดียวกันกับการไปปฏิบัติงานในองค์การ ระหว่างประเทศ รวมทั้งการไปปฏิบัติงานใน หน่วยงานขององค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานขององค์การต่างประเทศ หรือหน่วยงานของรัฐบาล ต่างประเทศซึ่งตั้งอยู่ ในประเทศไทย โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกันกับเงินเดือนจาก องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐบาลต่างประเทศหรือจากประเทศที่ไป ปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเดินทางไปราชการตามระเบียบว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการหรือ การจัดการประชุมของทางราชการ การไปรับราชการประจำในต่างประเทศ การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือ ปฏิบัติการวิจัย ตามระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ

" ลาติดตามคู่สมรส " หมายความว่า ลาติดตามสามีหรือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่ เป็น พนักงานเทศบาลหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ หรือ ทางราชการสั่งให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตามความต้องการของทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยการ กำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการหรือเต็มเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่รวมถึงกรณีที่คู่สมรสไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ

ข้อ 342 การลาทุกประเภทตามที่กำหนดในส่วนนี้ ถ้ามีกฎหมาย ระเบียบ หรือมติ คณะรัฐมนตรีกำหนดเกี่ยวกับการลาประเภทใดไว้เป็นพิเศษ ผู้ลาและผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลา จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลาประเภทนั้นด้วย

ข้อ 343 ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต และอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาสำหรับ พนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามประกาศนี้ไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ และมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนไม่อาจรอขออนุญาตจากผู้มีอำนาจได้ ให้ผู้ลาเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้มีอำนาจ อนุญาตการลาชั้นเหนือขึ้นไปเพื่อพิจารณา และเมื่ออนุญาตแล้วให้แจ้งผู้มีอำนาจอนุญาตตามประกาศนี้ทราบ ด้วย

ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาจะมอบหมายหรือมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นผู้พิจารณาอนุญาตแทนก็ได้

ข้อ 344 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการ ณ หน่วยงานอื่นใดของทาง ราชการหากประสงค์จะลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้า รับการเตรียมพล ในช่วงเวลาที่ไปช่วยราชการ ให้เสนอขออนุญาตลาต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปช่วย ราชการ แล้วให้หน่วยงานนั้นรายงานจำนวนวันลาให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้นั้นทราบ อย่างน้อยปีละครั้ง

การลาประเภทอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในวรรคหนึ่ง ให้เสนอขออนุญาตลาต่อส่วนราชการเจ้า สังกัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดสำหรับการลาประเภทนั้น

ข้อ 345 การนับวันลาตามประกาศนี้ให้นับตามปีงบประมาณ

การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการ เสนอหรือจัดส่งใบลา อนุญาตให้ลา และคำนวณวันลาให้นับต่อเนื่องกัน โดยนับวันหยุดราชการที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน รวมเป็นวันลาด้วย เว้นแต่การนับเพื่อประโยชน์ในการคำนวณวันลาสำหรับวันลาป่วยที่มิใช่วันลาป่วยตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์พนักงานเทศบาลผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ วันลากิจส่วนตัว และวันลาพักผ่อนให้นับเฉพาะวันทำการ

การลาป่วยหรือลากิจส่วนตัวซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน จะเป็นในปีเดียวกันหรือไม่ก็ตามให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าจำนวนวันลาครั้งหนึ่งรวมกันเกินอำนาจของผู้มีอำนาจอนุญาตระดับใด ให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต

พนักงานเทศบาลที่ถูกเรียกเข้ามาปฏิบัติราชการระหว่างการลา ให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันก่อนเดินทางกลับและวันราชการเริ่มต้นตั้งแต่วันออกเดินทางกลับเป็นต้นไป

การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่าย ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทของการลา นั้น ๆ

พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดราชการให้เสนอขอถอนวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา และให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันที่ขอถอนวันลานั้น

ข้อ 346 เพื่อควบคุมให้เป็นไปตามประกาศนี้ ให้เทศบาลจัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในสังกัด โดยมีสาระสำคัญตามตัวอย่างท้ายประกาศนี้ หรือจะใช้เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการแทนก็ได้

ในกรณีจำเป็นนายกเทศมนตรีจะกำหนดวิธีลงเวลาปฏิบัติราชการ หรือวิธีควบคุมการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลที่มีการปฏิบัติราชการในลักษณะพิเศษเป็นอย่างอื่นตามเห็นสมควร ก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีหลักฐานให้สามารถตรวจสอบวันลา เวลาการปฏิบัติราชการได้ด้วย

ข้อ 347 การลาให้ใช้ใบลาตามแบบท้ายประกาศนี้ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือรีบด่วนจะใช้ใบลาที่มีข้อความไม่ครบถ้วนตามแบบหรือจะลาโดยวิธีการอย่างอื่นก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องส่งใบลาตามแบบในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

ข้อ 348 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะไปต่างประเทศในระหว่างการลาตามประกาศนี้ หรือในระหว่างวันหยุดราชการให้เสนอขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้ว่าราชการจังหวัด

การอนุญาตของผู้ว่าราชการจังหวัดตามวรรคหนึ่ง เมื่ออนุญาตแล้วให้รายงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทราบด้วย

ข้อ 349 พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้ อันเนื่องมาจากพฤติการณ์พิเศษ ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลทั่วไปในท้องที่นั้น หรือพฤติการณ์พิเศษซึ่งเกิดขึ้นกับพนักงานเทศบาลผู้นั้นและมิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อหรือความผิดของพนักงานเทศบาลผู้นั้นเอง โดยพฤติการณ์พิเศษดังกล่าวร้ายแรงจนเป็นเหตุขัดขวางทำให้ไม่สามารถมาปฏิบัติราชการ ณ สถานที่ตั้งปกติ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นรีบรายงานพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งอุปสรรคขัดขวางที่ทำให้มาปฏิบัติราชการไม่ได้ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีทันทีในวันแรกที่สามารถมาปฏิบัติราชการได้

ในกรณีที่นายกเทศมนตรีเห็นว่าการ ที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นมาปฏิบัติราชการไม่ได้เป็นเพราะพฤติการณ์พิเศษตามวรรคหนึ่งจริง ให้สั่งให้การหยุดราชการของพนักงานเทศบาลผู้นั้นไม่นับเป็นวันลาตามจำนวนวันที่ไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้อันเนื่องมาจากพฤติการณ์พิเศษดังกล่าว

ในกรณีที่นายกเทศมนตรี เห็นว่าการที่ไม่สามารถมาปฏิบัติราชการยังไม่สมควรถือเป็นพฤติการณ์พิเศษตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าวันที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นไม่มาปฏิบัติราชการเป็นวันลากิจส่วนตัว

ข้อ 350 การลาแบ่งออกเป็น 9 ประเภท คือ

(1) การลาป่วย

(2) การลาคลอดบุตร

(3) การลากิจส่วนตัว

(4) การลาพักผ่อน

(5) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์

(6) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

(8) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(9) การลาติดตามคู่สมรส

ข้อ 351 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ในกรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลา ในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ขอลามีอาการป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับในอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบไปกับใบลาด้วย ในกรณีจำเป็นหรือเห็นสมควรผู้มีอำนาจอนุญาตจะสั่งให้ใช้ใบรับรองแพทย์ซึ่งผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบแทนก็ได้

การลาป่วยไม่ถึง 3 วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกันถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ตามวรรคสามประกอบใบลา หรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

ข้อ 352 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว และมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งได้ 90 วัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่ลาคลอดก่อนหรือหลังวันที่ลาคลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุญาต ให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดราชการไปแล้วแต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอถอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ถอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

ข้อ 353 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลากิจส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทันจะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว

ในกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่งได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

ข้อ 354 พนักงานเทศบาลที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 352 แล้ว หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนได้อีกไม่เกิน 30 วันทำการ

ข้อ 355 พนักงานเทศบาลมีสิทธิลากิจส่วนตัว รวมทั้งลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนปีละไม่เกิน 45 วันทำการ

พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้ใช้สิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรตามข้อ 354 ในปีใดแล้ว ให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวโดยได้รับเงินเดือนได้อีกตามจำนวนวันที่เหลืออยู่

ข้อ 356 พนักงานเทศบาลที่ลาคลอดบุตรและลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยมีสิทธิได้รับเงินเดือนตามข้อ 354 และข้อ 355 แล้ว หากประสงค์จะลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อไปอีก ให้ลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

ข้อ 357 ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลากิจส่วนตัว เว้นแต่กรณีการลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามข้อ 354 และข้อ 355 ซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้

ข้อ 358 พนักงานเทศบาลมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ 10 วันทำการ เว้นแต่พนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง 6 เดือน

(1) ผู้ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก

(2) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพราะเหตุส่วนตัว แล้วต่อมาได้บรรจุเข้ารับราชการอีก

(3) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งแล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีกหลัง 6 เดือน นับแต่วันออกจากราชการ

(4) ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจาก ราชการในกรณีอื่น นอกจากกรณีไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และในกรณีไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการแล้วต่อมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการอีก

ข้อ 359 ถ้าในปีใดพนักงานเทศบาลผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วแต่ไม่ครบ 10 วันทำการ ให้สะสมวันที่มิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกิน 20 วันทำการ

สำหรับผู้ที่ได้รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนประจำปีในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

ข้อ 360 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อน ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต ลาพักผ่อนซึ่งหยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจและเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

ข้อ 361 การอนุญาตให้ลาพักผ่อน ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้ โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ

ข้อ 362 ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้อนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้

ข้อ 363 พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและมีวันหยุดภาคการศึกษาหากได้หยุดราชการตามวันหยุดภาคการศึกษา เกินกว่าวันลาพักผ่อนตามหมวดนี้แล้ว ไม่มีสิทธิลา พักผ่อนตามที่กำหนดไว้ในส่วนนี้

ข้อ 364 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือพนักงานเทศบาลที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบทหรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ ไม่น้อยกว่า 60 วัน

ในกรณีมีเหตุพิเศษไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่ง ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลา และให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้

ข้อ 365 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ตามข้อ 364 แล้ว จะต้องอุปสมบทหรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ ภายใน 10 วัน นับแต่วันเริ่มลา และจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ลาสิกขา หรือ วันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์

พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจย์และได้หยุดราชการไปแล้ว หากปรากฏว่ามีปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ตามที่ขอลาไว้ เมื่อได้รับรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติและขอถอนวันลา ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต พิจารณาหรืออนุญาตให้ถอนวันลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจย์ได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว

ข้อ 366 พนักงานเทศบาลที่ได้รับ หมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง ส่วนพนักงานเทศบาลที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพลให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลตามวันเวลาในหมายเรียกนั้นโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต และให้ผู้บังคับบัญชาเสนอไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ข้อ 367 เมื่อพนักงานเทศบาลที่ลานั้นพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว ให้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 7 วัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็น นายกเทศมนตรีอาจขยายเวลาให้ได้รวมแล้วไม่เกิน 15 วัน

ข้อ 368 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาอนุญาต

สำหรับการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาอนุญาต

ข้อ 369 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อพิจารณา โดยถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในส่วนนี้

ข้อ 370 การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศมี 2 ประเภท คือ

" ประเภทที่ 1 " ได้แก่ การไปปฏิบัติงานในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(1) การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกและเป็นภาระที่ต้องส่งไปปฏิบัติงานในองค์การนั้น

(2) รัฐบาลไทยมีข้อผูกพันที่จะต้องส่งไปปฏิบัติงานตามความตกลงระหว่างประเทศ

(3) ประเทศไทยต้องส่งไปปฏิบัติงานเพื่อพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของประเทศตามความต้องการของรัฐบาลไทย

" ประเภทที่ 2 " ได้แก่ การไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากประเภทที่ 1

ข้อ 371 พนักงานเทศบาลที่ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) เป็นพนักงานเทศบาลประจำตลอดมาเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าห้าปีก่อนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติงานในองค์การสหประชาชาติกำหนดเวลาห้าปีให้ลดลงเป็นสองปี

สำหรับผู้ที่เคยไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 มาแล้วจะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันเริ่มกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลังจากที่เดินทางกลับจากราชการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 ครั้งสุดท้าย

(2) ผู้ที่ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 ต้องมีอายุไม่เกินห้าสิบปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงาน

(3) เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมี ความรู้ความสามารถเหมาะสม มีความประพฤติเรียบร้อยและไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย

การขอยกเว้นหรือผ่อนผันคุณสมบัติตาม (1) วรรคสอง และ (2) ให้เสนอเหตุผลความจำเป็นต่อปลัดกระทรวงมหาดไทย เพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ 372 ให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาไปตามลำดับเพื่อพิจารณาอนุญาต และมีคำสั่งให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นลาไปปฏิบัติงานได้โดยถือว่าเป็นการไปทำการใด ๆ อันจะนับเวลาระหว่างนั้น เหมือนเต็มเวลาราชการ มีกำหนดเวลาไม่เกินสี่ปีสำหรับการไปปฏิบัติงานประเภทที่ 1 หรือมีกำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งปีสำหรับการไปปฏิบัติงานประเภทที่ 2 โดยไม่ได้รับเงินเดือนเว้นแต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับจากองค์การระหว่างประเทศต่ำกว่าอัตราเงินเดือนของทางราชการที่ผู้นั้นได้รับอยู่ในขณะนั้นให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนจากทางราชการสมทบ ซึ่งเมื่อรวมกับเงินเดือนจากองค์การระหว่างประเทศแล้วไม่เกินอัตราเงินเดือนของทางราชการที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับอยู่ในขณะนั้น

ข้อ 373 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หากประสงค์จะอยู่ปฏิบัติงานต่อ ให้ยื่นเรื่องราวพร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ทางราชการจะได้รับต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดประทรวงมหาดไทยเพื่อพิจารณาอนุญาต และมีคำสั่งให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นไปปฏิบัติงานโดยถือว่าเป็นการไปทำการใด ๆ อันจะนับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้พนักงานเทศบาลไปทำการนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการได้อีกแต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี

การอนุญาตให้พนักงานเทศบาลผู้ใดไปปฏิบัติงานประเภทที่ 2 เกินกว่าหนึ่งปี ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการในช่วงเวลาที่ไปปฏิบัติงานเกินหนึ่งปีด้วย

ข้อ 374 เมื่อเทศบาลได้มีคำสั่งให้พนักงานเทศบาลไปปฏิบัติงานตามข้อ 372 หรือให้ไปปฏิบัติงานต่อหรือให้ออกจากราชการตามข้อ 373 แล้วให้เทศบาลรายงานและส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าวให้สำนักงาน ก.ท. ทราบ

ข้อ 375 ให้เทศบาลจัดทำสัญญาผูกมัดพนักงานเทศบาลที่ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 ให้กลับมารับราชการในส่วนราชการเป็นเวลาหนึ่งเท่าของระยะเวลาที่ไปปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลผู้ใดปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศแล้วไม่กลับมารับราชการหรือกลับมารับราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญา ให้ชดใช้เงินเบี้ยปรับแก่ทางราชการ ดังนี้

(1) ไม่กลับเข้ารับราชการเลย ให้ชดใช้เป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ได้รับคูณด้วยเวลาที่ไปปฏิบัติงานที่คิดเป็นเดือน เศษของเดือน ถ้าเกินสิบห้าวันให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

(2) กลับมารับราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญา ให้ชดใช้เบี้ยปรับตาม (1) ลดลงตามส่วน

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดเมื่อจัดทำแล้วให้ส่งให้สำนักงาน ก.ท. จำนวน 1 ชุด

ข้อ 376 พนักงานเทศบาลที่ไป ปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ เมื่อปฏิบัติงานแล้วเสร็จให้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ภายในสิบวัน นับแต่วันถัดจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานและให้รายงานผลการไปปฏิบัติงานให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยทราบ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

การรายงานผลการไปปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้แบบรายงานการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ 377 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาติดตามคู่สมรส ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ไม่เกินสองปี และในกรณีจำเป็นอาจอนุญาตให้ลาต่อได้อีกสองปี แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี ถ้าเกินสี่ปีให้ลาออกจาก ราชการ

ข้อ 378 การพิจารณาอนุญาตให้พนักงานเทศบาลลาติดตามคู่สมรส ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ แต่เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาตามที่กำหนดในข้อ 377 และจะต้องเป็นกรณีที่คู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่ว่าจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในประเทศเดียวกันหรือไม่

ข้อ 379 พนักงานเทศบาลที่ได้ลาติดตามคู่สมรสครบกำหนดระยะเวลาตามข้อ 377 ในช่วงเวลาที่คู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศติดต่อกันคราวหนึ่งแล้ว ไม่มีสิทธิขอลาติดตามคู่สมรสอีก เว้นแต่คู่สมรสจะได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานประจำในประเทศไทยต่อมาได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศอีกในช่วงเวลาใหม่ จึงจะมีสิทธิขอลาติดตามคู่สมรสตามข้อ 377 ได้ใหม่

ข้อ 380 กรณีมีเหตุพิเศษ สมควรยกเว้นการปฏิบัติตามที่กำหนดในส่วนนี้ให้นำเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาเป็น ราย ๆ ไป

## ส่วนที่ 7
## เบ็ดเตล็ด

ข้อ 381 วัน เวลาทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปีของพนักงานเทศบาลให้เทศบาลประกาศกำหนดโดยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ 382 เครื่องแบบและระเบียบการแต่งเครื่องแบบของพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ 383 ให้เทศบาลจัดให้มีประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับพนักงานเทศบาล เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาล โดยให้ติดประกาศไว้อย่างเปิดเผยในสำนักงานของเทศบาล

ข้อ 384 ในการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมตามข้อ 383 ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมขึ้น ประกอบด้วยผู้แทนทุกฝ่ายของเทศบาล

ข้อ 385 ให้เทศบาลรายงานเกี่ยวกับ การคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนการรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่วนราชการ การเปลี่ยนแปลงการใช้ตำแหน่ง การทะเบียนประวัติของพนักงานเทศบาล และอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และการปฏิบัติการอื่น ไปยัง ก.ท.จ. และ ก.ท.

ข้อ 386 เมื่อเทศบาลได้มีคำสั่ง หรือประกาศเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล หรือตามที่กำหนดในประกาศนี้ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(1) การสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งหมายถึง การสั่งบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานเทศบาล

(2) การสั่งแต่งตั้ง ซึ่งหมายถึง การสั่งย้าย โอน รับโอน เลื่อนระดับ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับพนักงานเทศบาล

(3) การสั่งให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ การได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(4) การสั่งประจำเทศบาล การสั่งผู้ประจำเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่น และการสั่งให้ช่วยปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

(5) การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

(6) การประกาศการพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญพนักงานส่วนท้องถิ่น

(7) การประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนราชการภายใน การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือการยุบเลิกการจัดแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

(8) การประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง แผนอัตรากำลังของเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาล

ให้เทศบาลที่ออกคำสั่งหรือประกาศดังกล่าว รายงานไปยัง ก.ท. โดยส่งสำเนาคำสั่ง หรือประกาศนั้นอย่างละ 3 ฉบับ ไปให้ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ออกคำสั่งหรือประกาศ และสำหรับกรณีการบรรจุและแต่งตั้งตาม (1) ให้ส่งทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล ตามข้อ 388 ของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งที่ได้กรอกรายการและตรวจสอบถูกต้องแล้วไปพร้อมกันด้วย

ข้อ 387 เมื่อ ก.ท.จ. หรือเทศบาล กำหนดให้มีการประกาศเกี่ยวกับการคัดเลือก ตามที่กำหนดในประกาศนี้ ดังต่อไปนี้

(1) การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

(2) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน

(3) การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(4) sการคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ให้เลขานุการ ก.ท.จ. รายงานไปยัง ก.ท. โดยส่งสำเนาประกาศเกี่ยวกับการคัดเลือกนั้นอย่างละ 3 ฉบับ ไปให้ภายใน ห้าวันทำการนับแต่วันที่ประกาศ

ข้อ 388 ให้เทศบาลจัดให้มีทะเบียนประวัติของพนักงานเทศบาลทุกคน โดยจัดเก็บไว้ที่เทศบาล 1 ฉบับ ก.ท.จ. 1 ฉบับ และส่งให้ ก.ท. เก็บไว้ 1 ฉบับ

การจัดทำทะเบียนประวัติของพนักงานเทศบาล ลักษณะ รูปแบบ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ วิธีการบันทึกรายการในทะเบียนประวัติ และการจัดทำแฟ้มประวัติพนักงานเทศบาล ให้นำกฎหมายหรือระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 389 พนักงานเทศบาล ผู้ใดได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศ ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือลาติดตามคู่สมรสตามระเบียบว่าด้วยการลาของพนักงานเทศบาล ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น สมรส หย่า เปลี่ยนชื่อตัวหรือชื่อสกุล หรือตาย ให้เทศบาลที่อนุญาตหรือได้รับแจ้ง รายงานไปยัง ก.ท.จ. และ ก.ท. ภายในห้าวัน ทำการนับแต่วันอนุญาตหรือวันได้รับแจ้ง แล้วแต่กรณี

ข้อ 390 ให้เทศบาลคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด แล้วรายงาน ก.ท. ทราบตามแบบที่รายงานให้ ก.ท.จ.ทราบในข้อ 23 (8) ภายในเดือนมิถุนายนของทุกปี

## หมวด 15
## การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ข้อ 391 ในหมวดนี้

"ส่วนราชการ" หมายความว่า ส่วนราชการที่เทศบาลประกาศจัดตั้งขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล และให้รวมถึงโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นที่อยู่สังกัดในเทศบาลด้วย

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างลักษณะ ผู้ช่านาญงานของเทศบาล โดยไม่รวมถึงลูกจ้างของสถานธนานุบาลของเทศบาล

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำของเทศบาล หรือหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลด้วย

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมงที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณและรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างชั่วคราวหรือจากยอดเงินอื่นใด

"ลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงาน" หมายความว่า ลูกจ้างซึ่งมีความรู้ความชำนาญในงานเฉพาะอย่าง ที่จะต้องปฏิบัติเป็นอย่างดี ทั้งเคยปฏิบัติงานชนิดนั้นมานานไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยมีใบรับรองความรู้ความชำนาญและความสามารถในการทำงานจากสถานที่ทำงานเดิมที่ผู้นั้นเคยปฏิบัติงานมาแล้ว

"เวลาทำงานปกติ" หมายความว่า เวลาทำงานของทางราชการ หรือเวลาอื่นใดที่นายกเทศมนตรีกำหนดตามลักษณะงานให้เป็นเวลาทำงานปกติ

"วันหยุดประจำสัปดาห์" หมายความว่า วันอาทิตย์ หรือวันอื่นใดที่นายกเทศมนตรีกำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมตามลักษณะงานของเทศบาล โดยอาจกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ เป็นสองวัน ก็ได้

"วันหยุดพิเศษ" หมายความว่า วันหยุดที่ทางราชการประกาศเป็นวันหยุดราชการ นอกจากวันหยุดประจำสัปดาห์

"ค่าจ้างอัตราปกติ" หมายความว่า ค่าจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบตามอัตราที่กำหนดจ่ายให้ลูกจ้างสำหรับการปฏิบัติงานปกติ

"ค่าจ้างรายเดือน" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายเดือน รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

"ค่าจ้างรายวัน" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายวันในวันทำงานปกติ รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

"ค่าจ้างรายชั่วโมง" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดอัตราจ่ายเป็นรายชั่วโมงในวันทำงานปกติ รวมถึงเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ

"ค่าจ้างนอกเวลา" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันและราย ชั่วโมงเนื่องจากต้องปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ

"ค่าจ้างในวันหยุด" หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงกรณีสั่งให้ปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษ

"ค่าอาหารทำการนอกเวลา" หมายความว่า ค่าอาหารที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายเดือนเนื่องในการปฏิบัติราชการนอกเวลาทำการปกติหรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษ

"เงินช่วยพิเศษ" หมายความว่า เงินช่วยเหลือค่าทำศพของลูกจ้างที่จ่ายในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการ

"ท้องถิ่นอื่น" หมายความว่า ท้องถิ่นที่ลูกจ้างต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกเขตเทศบาลที่ตนสังกัด

"ฝึกอบรม" หมายความว่า การ เพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรม การสัมมนา หรือการปฏิบัติงานโดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการนั้น และหมายความรวมตลอดถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าฝึกอบรมหรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม หรือต่อจากการฝึกอบรมนั้นด้วย

"ดูงาน" หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

## ส่วนที่ 1
## คุณสมบัติของลูกจ้าง

ข้อ 392 ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้าง อย่างน้อยจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น ดังนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินห้าสิบห้าปี

(3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ดังนี้

(ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ข) วัณโรคในระยะอันตราย

(ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(8) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ข้อ 393 ก.ท.จ. มีอำนาจพิจารณายกเว้นสำหรับลูกจ้างผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 392 (2) เป็นรายบุคคลได้ แต่อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปี หรือการจ้างลูกจ้างลักษณะ ผู้ชำนาญงาน มีอำนาจพิจารณายกเว้นสำหรับลูกจ้างผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 392 (2) และ (10) เป็นรายบุคคลได้

ผู้ที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 392 (7) (9) (10) หรือ(14) ก.ท.จ.อาจพิจารณายกเว้น ให้เข้ารับราชการได้ หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 392 (11)หรือ (12) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 392 (13) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือราชการไปเกินสามปีแล้ว และมิใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือราชการเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้สำหรับการขอยกเว้นและการพิจารณายกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ให้นำขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดสำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

## ส่วนที่ 2
## การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราค่าจ้าง และการแต่งตั้ง

ข้อ 394 มาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด ท้ายประกาศนี้

ข้อ 395 ตำแหน่งลูกจ้างของเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งกำหนด ตำแหน่งนอกเหนือจากตำแหน่ง ที่ ก.ท. กำหนดตามข้อ 394 หากตำแหน่งว่างลงให้ยุบเลิก หรือปรับแก้ไขให้สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ 394

ข้อ 396 ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนในสายผู้ปฏิบัติงานให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(1) กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเหมือนตำแหน่งพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนั้น และกำหนดคุณวุฒิที่ไม่สูงเกินความจำเป็นต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

(2) กำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และไม่ให้ซ้ำหรือเหมือนกับชื่อตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ข้อ 397 ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะ งานในหน้าที่เหมือนกับลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังให้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและชื่อตำแหน่งเหมือนตำแหน่งลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังตำแหน่งนั้น

ข้อ 398 การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้กำหนดระยะเวลาการจ้างให้สอดคล้องกับระยะเวลา ที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานและให้มีภารกิจปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกิน ปีงบประมาณ

ข้อ 399 การกำหนดจำนวนตำแหน่งลูกจ้างของเทศบาล ยกเว้นลูกจ้างที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ให้ ก.ท.จ. กำหนดว่าจะมีตำแหน่งใดในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวน เท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำลังของลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 400 กำหนดให้ ก.ท.จ. มีอำนาจกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ข้อ 401 การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล ให้ เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลแล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล

ข้อ 402 ในการจัดทำแผนอัตรากำลังลูกจ้างเทศบาล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 403 เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของท้องถิ่นและไม่ให้มีภาระผูกพันด้านสวัสดิการของลูกจ้างมากเกินไป โดยให้พิจารณาปรับใช้อัตรากำลังลูกจ้างประจำที่มีอยู่เดิมก่อน หากมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างให้พิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวก่อน หรือพิจารณาจ้างเหมาบริการ และควรจ้างลูกจ้างประจำให้น้อยที่สุด โดยให้คำนึงถึงการควบคุมงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของพนักงานเทศบาล ไม่ให้สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ข้อ 404 ตำแหน่งลูกจ้างที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลจะมีตำแหน่งใด ในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดของเทศบาล และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามความตกลงกับสำนักงบประมาณ

ข้อ 405 การจ้างลูกจ้าง ให้เทศบาลดำเนินการโดยวิธีการคัดเลือกโดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง อาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

ข้อ 406 อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างของเทศบาลท้ายประกาศนี้

นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างลูกจ้าง ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง

ข้อ 407 การให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงของลูกจ้างประจำของเทศบาลท้ายประกาศนี้

ข้อ 408 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

ข้อ 409 การให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามบัญชีเปรียบเทียบขั้นค่าจ้างแต่ละกลุ่ม กรณีลูกจ้างประจำได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นท้ายประกาศนี้

ข้อ 410 อัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว

(1) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับตำแหน่งลูกจ้างให้ได้รับอัตราค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างนั้น

(2) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนให้ได้รับอัตราค่าจ้างในอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนั้น

(3) ผู้ชำนาญงานให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงลูกจ้างของเทศบาล ตามลำดับและอัตราที่ ก.ท.จ.เห็นสมควร

ข้อ 411 การจ้างลูกจ้างที่มีเงื่อนไขให้จ้างจากผู้มีคุณวุฒิ ให้จ้างในอัตราค่าจ้างตามวุฒิและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกรณีจ้างผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศให้ถืออัตราค่าจ้างตามอัตราเงินเดือนที่ ก.ท.จ. กำหนด

ข้อ 412 การจ้างลูกจ้าง ให้ดำเนินการจ้างจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่ ของผู้ได้รับการคัดเลือก ตามข้อ 405

ข้อ 413 การจ้างลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงาน ให้ ก.ท.จ. กำหนดอัตราค่าจ้างตามที่เห็นสมควรตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างตามข้อ 410 (3)

ข้อ 414 การจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างให้ดำรงตำแหน่งใด ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 415 การโอนลูกจ้างประจำระหว่างเทศบาล หรือกับหน่วยราชการอื่นอาจกระทำได้ ในกรณีเจ้าตัวสมัครใจและผู้มีอำนาจจ้างทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอม ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งหรือให้พ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. โดยแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งและได้รับค่าจ้างในอัตราที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้นับเวลาการทำงานต่อเนื่องกัน

ข้อ 416 ลูกจ้างประจำผู้ใดออกจาก ราชการไปแล้ว ประสงค์จะกลับเข้ารับราชการ หาก เทศบาลต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้นายกเทศมนตรีสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 417 ลูกจ้างประจำผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย ถ้าประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำในเทศบาลเดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้นายกเทศมนตรีสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 418 การแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ที่กำหนดในข้อ 394

## ส่วนที่ 3
## วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 419 ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้

ข้อ 420 วินัยของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาลซึ่งนำมาใช้บังคับโดยอนุโลม

## ส่วนที่ 4
## การออกจากราชการ

ข้อ 421 ลูกจ้างออกจากราชการ เมื่อ

(1) ตาย

(2) พ้นจากราชการตามระเบียบว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้างของหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

(3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(4) ถูกสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ 424 (3) (4)

(5) ครบกำหนดการจ้าง

(6) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

(7) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 392

วันออกจากราชการตาม (6) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการของพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 422 การลาออกของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการของพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 423 ลูกจ้างผู้ใดไปรับราชการ ทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้นายกเทศมนตรีสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

วันออกจากราชการตามข้อนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 424 นายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างออกจากราชการโดยความเห็นชอบของก.ท.จ. เมื่อปรากฏว่า

(1) ลูกจ้างผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ 392

(2) ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติราชการในหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อันเป็นผลเนื่องมาจากต้องตกอยู่ในภยันตรายใด ๆ และเวลาได้ล่วงพ้นไปเกินหกสิบวัน ยังไม่มีผู้ใดพบเห็น

(3) ลูกจ้างผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือประพฤติหน้าที่ของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุอันใด และนายกเทศมนตรีเห็นว่า ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

(4) ลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการสอบสวนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยของพนักงานเทศบาลแล้ว การสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ซึ่งจะให้ปฏิบัติราชการต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(5) ลูกจ้างผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(6) ลูกจ้างผู้ใดขาดราชการบ่อยครั้ง ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

(7) ยุบเลิกตำแหน่ง

วันออกจากราชการตามข้อนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการของพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การให้ออกจากราชการตามข้อนี้ไม่ถือเป็นโทษทางวินัย

## ส่วนที่ 5

### การอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ข้อ 425 ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามข้อ 424 ตาม ประกาศนี้ด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งหรือมีสิทธิร้องทุกข์ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

## ส่วนที่ 6
## การลา

ข้อ 426 การลาป่วยของลูกจ้างกำหนดไว้ดังนี้

(1) การลาป่วยกรณีปกติ

(ก) ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน แต่ถ้านายกเทศมนตรีเห็นสมควรจะให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาต่อไปอีก ก็ได้แต่ไม่เกินหกสิบวัน

(ข) ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่ เก้าเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งปีมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีมีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลา การจ้างต่ำกว่าหกเดือนมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสี่วันทำการ

(2) การลาป่วยกรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

(ก) ลูกจ้างประจำป่วย เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (1) (ก) แล้วยังไม่หายและแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล เท่าที่นายกเทศมนตรีเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ทั้งนี้ ถ้าเป็นลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่าไม่มีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาสั่งให้ออกจาก ราชการเพื่อรับบำเหน็จต่อไป

(ข) ถ้าอันตรายหรือการเจ็บป่วย, หรือการถูกประทุษร้ายอันเกิดจากกรณีดังกล่าวใน(ก) ทำให้ลูกจ้างประจำผู้ใดตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ อันเป็นเหตุจะต้องสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หากผู้บังคับบัญชาเจ้าสังกัดของลูกจ้างประจำผู้นั้นพิจารณา เห็นว่าลูกจ้างประจำผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เหมาะสมได้ และเมื่อลูกจ้างประจำผู้นั้นสมัครใจจะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ให้ย้ายลูกจ้างประจำผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมโดยไม่ต้องสั่งให้ออกจากราชการก็ได้ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของนายกเทศมนตรี

(ค) ลูกจ้างชั่วคราวป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (1) (ข) แล้วยังไม่หายและแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ให้นายก เทศมนตรีมีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ถ้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และถ้าแพทย์ลงความเห็นว่าไม่มีทางที่จะรักษาให้หายได้ ให้พิจารณาสั่งให้ออกจาก ราชการ

ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจ ปฏิบัติงานได้ ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนหรือใน วันที่ลาเว้นแต่กรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

การลาป่วยเกินสามวัน ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งส่งพร้อมกับใบลาด้วย เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

ข้อ 427 ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลากิจส่วนตัว รวมทั้งลาไปต่างประเทศ โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่ในปีแรกที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกินสิบห้าวัน ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้านายกเทศมนตรีเห็นสมควรจะให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาต่อไปอีกก็ได้

ลูกจ้างประจำผู้ใดประสงค์จะลากิจส่วนตัว ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถขอรับอนุญาตได้ทันจะเสนอใบลาพร้อมระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

ข้อ 428 การลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามที่กำหนดสำหรับพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 429 ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพิเศษในระหว่างลาไม่เกินเก้าสิบวัน ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ลูกจ้างประจำที่ลาคลอดบุตรตามวรรคแรก หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้อีกไม่เกินสามสิบวันทำการ และให้นับรวมในวันลากิจส่วนตัวสี่สิบห้าวันทำการด้วย

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่ กรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบเจ็ดเดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

ข้อ 430 ลูกจ้างประจำที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย ประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์แล้วแต่กรณี มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ในปีแรกที่ เริ่มเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำจะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ผู้ประสงค์จะลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นก่อนอุปสมบท หรือวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่าหกสิบวัน เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรจะเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าหกสิบวันก็ได้

อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของนายกเทศมนตรี

ข้อ 431 การลาเพื่อตรวจคัดเลือก เข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อมให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) ลูกจ้างมีสิทธิลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้น การลาดังกล่าวจะต้องให้ผู้ลาแสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับ และวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหารเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในวันหยุดประจำสัปดาห์

(2) ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม โดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างการระดมพลหรือเข้ารับ การฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมนั้น แต่ถ้าพ้นระยะเวลาของการดังกล่าวแล้ว ไม่มารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายค่าจ้างหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติงานเว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น นายกเทศมนตรีจะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวัน ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(3) ในกรณีลูกจ้างชั่วคราว ลาเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินหกสิบวัน ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมแล้วแต่กรณีให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินสามสิบวัน ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายวันชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ในกรณีการลาตาม (2) และ (3) หากลูกจ้างได้รับเงินเดือนตามชั้นยศของตนทางกระทรวงกลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างของเทศบาล

อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของนายกเทศมนตรี

ข้อ 432 การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของลูกจ้าง ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทการลานั้น ๆ

ข้อ 433 การลาและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของนายกเทศมนตรี

อำนาจการอนุญาตในการลาตามข้อ 426 ข้อ 427 ข้อ 428 และข้อ 429 ให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด ตามตารางแนบท้าย

## ส่วนที่ 7
## การจ่ายค่าจ้างและทะเบียนลูกจ้าง

ข้อ 434 ห้ามสั่งลูกจ้างไปปฏิบัติราชการในท้องถิ่นอื่น เว้นแต่ในกรณีจำเป็นแท้จริงที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ หรือความไว้วางใจในลูกจ้างนั้น และไม่อาจหาจ้างได้ในท้องถิ่นนั้น

ข้อ 435 การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือการปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษซึ่งจะต้องจ่ายค่าจ้างนอกเวลาหรือค่าจ้างในวันหยุด หรือค่าอาหารทำการนอกเวลาให้กระทำได้ในกรณีที่จำเป็นหรือรีบด่วน โดยมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเป็นหลักฐาน

ข้อ 436 การจ่ายค่าจ้างในวันทำงาน ปกติ ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าจ้างลูกจ้างรายวัน และรายชั่วโมง ค่าจ้างนอกเวลา และกำหนดเวลาทำงานให้เป็นไปดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างรายเดือน

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน โดยปกติให้จ่ายในวันสิ้นเดือน ถ้าวันสิ้นเดือนตรงกับวันหยุดราชการก็ให้จ่ายได้ในวันเปิดทำการก่อนวันสิ้นเดือน ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะกำหนดวันจ่ายค่าจ้างเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากนายกเทศมนตรี

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ถ้ามีงานเป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ ให้หัวหน้าส่วราชการเป็นผู้กำหนดโดยจะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าวันละเจ็ดชั่วโมง แต่สัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

(ค) การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษแล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา

(2) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้ง จะต้องได้รับอนุมัติจากนายกเทศมนตรี

ในกรณีจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง โดยปกติให้จ่ายในวันถัดจากวันสุดท้ายของเดือน หน่วยงานใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดวันเริ่มจ่ายเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากนายกเทศมนตรี

ในกรณีจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้ง ให้หน่วยงานกำหนดวันจ่ายเงินค่าจ้างตามความเหมาะสมได้โดยขออนุมัติจากนายกเทศมนตรี

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ ถ้ามีงานเป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้กำหนดโดยจะต้องมีเวลาทำงานวันละไม่น้อยกว่าเจ็ดชั่วโมง แต่สัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

(ค) การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติติดต่อกันเกินสามชั่วโมงขึ้นไป ให้จ่ายค่าจ้างได้ในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างอัตราปกติ

ข้อ 437 การจ่ายค่าจ้างในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ สำหรับลูกจ้างรายเดือนไม่หักค่าจ้าง ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงไม่จ่ายค่าจ้าง

สำหรับการจ่ายค่าจ้างในกรณีสั่งให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) ลูกจ้างรายเดือน จ่ายตามข้อ 436 (1) (ค)

(2) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง จ่ายค่าจ้างให้สองเท่าของค่าจ้างอัตราปกติตามระยะเวลาทำงาน

ข้อ 438 การจ่ายค่าจ้างในกรณีในวันหยุดพิเศษ สำหรับลูกจ้างรายเดือนไม่หักค่าจ้าง ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงจ่ายค่าจ้างอัตราปกติ

สำหรับการจ่ายค่าจ้างในกรณีสั่งให้มาทำงานในวันหยุดพิเศษ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) ลูกจ้างรายเดือน จ่ายตามข้อ 436 (1) (ค)

(2) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง จ่ายค่าจ้างเพิ่มให้อีกหนึ่งเท่าของค่าจ้างอัตราปกติตามระยะเวลาทำงาน

ข้อ 439 การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างถูกสั่งให้ไปปฏิบัติงานในท้องถิ่นอื่นตามข้อ 434 ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) ลูกจ้างรายเดือนให้จ่ายค่าจ้างรายเดือนตามปกติตลอดระยะเวลาที่ไปราชการ โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าอาหารทำการนอกเวลา

(2) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงให้ถือปฏิบัติดังนี้

(ก) ในระยะเวลาระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงาน หรือเดินทางกลับสำนักงานที่ตั้งปกติหรือสถานที่อยู่ ไม่ว่าจะเป็นวันทำงานปกติหรือนอกเวลาหรือวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ ไม่มีการจ่ายค่าจ้างนอกเวลาหรือค่าจ้างในวันหยุดตามข้อ 436 และข้อ 437

(ข) ลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่คนรถหรือคนเรือ ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ในขณะเดินทางครบกำหนดเวลาทำงานปกติประจำวันแล้ว หากยังคงต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวต่อไปอีกสำหรับวันนั้นให้จ่ายค่าจ้างนอกเวลาได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 436 (1) (ค)

การปฏิบัติงานในวันทำงานปกติ การปฏิบัติงานนอกเวลา การปฏิบัติงานในวันหยุด หรือในกรณีในวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างได้ตามเกณฑ์ที่เคยจ่าย เสมือนปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งปกติ เว้นแต่ในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งปกติไม่จ่ายค่าจ้างให้ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ

ข้อ 440 ลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ให้จ่ายค่าจ้างจนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนวันถึงแก่ความตาย และให้จ่ายเงินช่วยพิเศษจำนวนสามเท่าของอัตราค่าจ้างปกติทั้งเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนวันถึงแก่ความตาย ในกรณีลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง ให้ถือเสมือนว่าลูกจ้างผู้นั้นมาปฏิบัติงานเต็มเดือนเป็นเกณฑ์คำนวณเงินช่วยพิเศษ

ข้อ 441 ลูกจ้างประจำซึ่งถูกสั่งพักราชการผู้ใดถึงแก่ความตาย ผู้มีอำนาจได้วินิจฉัยตามข้อ 445 แล้วสั่งจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเท่าใด ให้จ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนวันถึงแก่ความตาย นอกจากนี้ให้จ่ายเงินช่วยพิเศษอีกจำนวนหนึ่งเป็นจำนวนสามเท่าของจำนวนค่าจ้างนั้น

ถ้าผู้มีอำนาจวินิจฉัยแล้วสั่งไม่จ่ายค่าจ้าง ให้จ่ายค่าจ้างให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงานและไม่มีการจ่ายเงินช่วยพิเศษ

ข้อ 442 ลูกจ้างที่ขาดหรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ขาดหรือหนีราชการนั้น ลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดราชการ ให้จ่ายค่าจ้างให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงาน และไม่มีการจ่ายเงินช่วยพิเศษ

ข้อ 443 ค่าจ้างที่จ่ายตามข้อ 440 ถึงข้อ 442 เป็นทรัพย์สินของผู้ตายในขณะตาย และให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยมรดก

เงินช่วยพิเศษตามข้อ 440 หรือข้อ 441 ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างได้แสดงเจตนาระบุไว้เป็นหนังสือตามแบบที่แนบท้ายประกาศนี้

ถ้าลูกจ้างผู้ตายมิได้แสดงเจตนาระบุไว้ตามวรรคสอง หรือบุคคลซึ่งลูกจ้างผู้ตายได้แสดงเจตนาระบุไว้ได้ตายไปเสียก่อน ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับก่อนหลัง ดังต่อไปนี้

(1) คู่สมรส

(2) บุตร

(3) บิดามารดา

(4) ผู้ที่ได้อยู่ในอุปการะของผู้ตายตลอดมา โดยจำเป็นต้องมีผู้อุปการะและความตายของผู้นั้นทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ ซึ่งนายกเทศมนตรีเห็นว่ามีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตาย

(5) ผู้ที่อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ตายมาแต่เยาว์ ซึ่งนายกเทศมนตรีเห็นว่ามีหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อุปการะผู้ตาย

เมื่อปรากฏว่า มีบุคคลในลำดับก่อนดังกล่าวในวรรคสามบุคคลนั้นมีสิทธิรับเงินช่วยพิเศษแต่ในลำดับเดียว ผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยพิเศษ

ถ้าบุคคลดังกล่าวข้างต้นไม่มีตัวมาขอรับภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตาย การจ่ายเงินช่วยพิเศษก็เป็นอันไม่ต้องจ่าย

ในกรณีที่เทศบาลมีความจำเป็นต้องเข้าเป็นผู้จัดการศพลูกจ้างผู้ถึงแก่ความตาย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการศพในเวลาอันควร ก็ให้เทศบาลหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยพิเศษที่ต้องจ่ายตามมาตรฐานนี้ได้เท่าที่จ่ายจริง และมอบส่วนที่เหลือให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

ข้อ 444 เทศบาลใดมีความจำเป็นที่จะต้องสั่งให้ลูกจ้างประจำไปฝึกอบรม หรือดูงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่ลูกจ้างประจำนั้นปฏิบัติอยู่ ณ ต่างประเทศ หรือภายในประเทศโดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปฝึกอบรมหรือดูงานนั้น ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้อนุมัติลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ข้อ 445 ลูกจ้างประจำที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และถูกสั่งพักราชการไว้ก่อนจนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด การจ่ายค่าจ้างระหว่างพักราชการ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกสั่งพัก ราชการ ให้งดการเบิกจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันที่ถูกสั่งพัก ราชการไว้ก่อน เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการ เพราะมิได้ทราบคำสั่ง ให้เบิกจ่ายค่าจ้างให้ถึงวันที่ทราบ หรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

(2) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดและ ไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้จ่ายค่าจ้างให้เต็มอัตราปกติ

(3) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดแต่มีมลทินหรือมัวหมอง หรือกระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายค่าจ้างได้ครึ่งหนึ่งของค่าจ้างอัตราปกติ

(4) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน ได้กระทำความผิดและถูกลงโทษถึงปลดออก หรือไล่ออก ห้ามจ่ายค่าจ้าง

(5) ในกรณีลูกจ้างประจำซึ่งถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน ผู้ใดถึงแก่ความตายก่อนคดีหรือกรณีถึงที่สุด ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาวินิจฉัยต่อไปด้วยว่าควรจะจ่ายค่าจ้างระหว่างเวลานั้นหรือไม่เพียงใด โดยอนุโลม (2) (3) และ (4) ทั้งนี้ให้จ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนถึงแก่ความตาย

กรณีให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ถือปฏิบัติทำนองเดียวกับการจ่ายค่าจ้างระหว่างพักราชการ

ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการไว้ก่อน เพราะมิได้ทราบคำสั่ง ให้เบิกจ่ายค่าจ้างให้ถึงวันที่ทราบหรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

อัตราลูกจ้างระหว่างพักราชการ ไม่ถือเป็นอัตราว่าง

ข้อ 446 มาใช้บังคับแก่การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำระหว่างอุทธรณ์หรือร้องทุกข์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือถูกควบคุมตัวตามคำพิพากษาของศาลโดยอนุโลม

ข้อ 447 การจ่ายค่าจ้างของผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าภายหลังผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งหรือปรับค่าจ้าง โดยได้รับค่าจ้างต่างจากเดิมและยังไม่พ้นโทษตัดค่าจ้าง ให้คงตัดค่าจ้างต่อไป ตามจำนวนเดิม

การจ่ายค่าจ้างในกรณี

(1) ลาออก ให้จ่ายให้ถึงวันก่อนถึงกำหนดลาออก แต่ถ้าถึงกำหนดลาออกแล้วยังไม่ได้รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออก และลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(2) ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนระบุในคำสั่ง แต่ถ้ายังไม่รับทราบคำสั่งและลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(3) พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ให้จ่ายได้ถึงวันสิ้นปี

การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างผู้ที่มิได้มาปฏิบัติราชการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้และเป็นกรณีเดียวกับที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นบัญญัติสิทธิไว้สำหรับข้าราชการ หรือคณะรัฐมนตรีกำหนดสิทธิให้จ่ายเงินเดือนข้าราชการไว้แล้ว ให้ ก.ท.จ. กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้

ข้อ 448 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อ 449 ให้สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นหน่วยงานกลางทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาล ดำเนินการจัดทำทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาลแก้ไขและเปลี่ยนแปลงรายการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันเสมอ และเก็บรักษาไว้ ณ สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ใดไปต่างสังกัด ให้ส่วนราชการเดิมมอบทะเบียนลูกจ้างประจำให้ลูกจ้างผู้นั้นนำไปมอบแก่ส่วนราชการที่สังกัดใหม่ทุกครั้ง

ทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาล ถือเป็นเอกสารลับของทางราชการไม่พึงเปิดเผยต่อ ผู้อื่น การขอคัดทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาล หรือตรวจสอบรายการให้ดำเนินการขออนุมัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ 450 การเปลี่ยนอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวันเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือนให้เอายี่สิบหกวันทำการคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับในปัจจุบัน โดยปัดเศษขึ้นเป็น เกณฑ์พิจารณาแต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ข้อ 451 ให้ลูกจ้างของเทศบาลปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติตนตามประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาล ตามที่เทศบาลกำหนด

## บทเฉพาะกาล

ข้อ 452 ผู้ใดเป็นพนักงานเทศบาล และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานเทศบาลและดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นตามประกาศนี้ต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เช่นเดิม

ข้อ 453 ผู้ใดเป็นลูกจ้างของเทศบาล และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างของเทศบาลและดำรงตำแหน่งนั้นตามประกาศนี้ต่อไป โดย ให้ได้รับค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ ตลอดจนระยะเวลาการจ้างเช่นเดิม

ข้อ 454 การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล พ.ศ. 2519 ซึ่งใช้บังคับอยู่ก่อนที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามที่ ก.ท.จ. กำหนด ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 455 การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างของเทศบาลที่มิได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นำแนวทาง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข หรือวิธีการที่กำหนดสำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545

( นายวงศ์ศักดิ์ สวัสดิ์พาณิชย์ )
ผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคาย
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย