

หมวด 5
การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 102 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

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

สำหรับผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลอื่นหรือของเทศบาลอื่นตามวรรคสอง แต่ไม่ประสงค์จะไปบรรจุแต่งตั้งตามที่เทศบาลขอใช้บัญชียังถือว่าเป็นผู้สอบแข่งขันได้ ตามบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามบัญชีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเดิมหรือตามบัญชีของเทศบาลเดิม

มิให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับในกรณี การบรรจุและแต่งตั้งตาม ข้อ 104 ข้อ 105 ข้อ 110 ข้อ 116 และข้อ 120

ข้อ 103 ผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งอยู่ในลำดับที่จะได้รับบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม โดยไม่ได้รับการยกเว้นจาก ก.ท.จ. ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในหมวด 1 ว่าด้วยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้น หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยไม่ได้รับอนุมัติยกเว้นจาก ก.ท. อยู่ก่อนหรือภายหลังการสอบแข่งขันจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้

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 หรือผู้ชำนาญการหรือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน

(2) มีการกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการ เพื่อรองรับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบตาม (1) โดยพิจารณากำหนดระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับความยากและคุณภาพ ของงานในตำแหน่งนั้น ดังนี้

(ก) ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 9

(ข) ตำแหน่งผู้ชำนาญการ กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8

ข้อ 106 กรณีเทศบาล มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการที่จะต้องบรรจุ บุคคลเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการในเทศบาล ให้เสนอเหตุผลและความจำเป็น คำชี้แจง ประวัติและผลงานของผู้ที่จะบรรจุเข้ารับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและ ความชำนาญงานสูงในระดับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ 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 แต่ยังไม่ได้กำหนด ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการตามที่กำหนดในข้อ 105 (2) ให้เทศบาลเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการให้ ก.ท.จ.พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน โดยกำหนดเป็นตำแหน่งสายงาน ตามลักษณะงานและกำหนดระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดแล้วเสนอให้ ก.ท.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

สำหรับกรณีการขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าวเป็นการกำหนดตำแหน่งสายงานใหม่ ซึ่งเป็น สายงานที่ ก.ท. ยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสายงานนั้น ในการขอ กำหนดตำแหน่ง ดังกล่าวให้เทศบาลจัดทำร่างมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นเสนอไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้ เพื่อแสดงให้เห็นทราบถึงประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่งสายงานลักษณะงานโดยทั่วไป หน้าที่และ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระดับ ตำแหน่ง

ข้อ 108 เมื่อ ก.ท.จ. ได้เห็นชอบการบรรจุบุคคลใดเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ ในตำแหน่งใด ระดับใด แล้ว ให้ ก.ท.จ. กำหนดอันดับเงินเดือนและขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับ โดยขั้นเงินเดือนที่จะให้ได้รับดังกล่าว ก.ท.จ. ให้ได้รับในขั้นที่ไม่ต่ำกว่าจุดกึ่งกลางระหว่างขั้นสูงและขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับ

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 เมื่อถึงลำดับที่ที่สอบได้ เนื่องจากอยู่ในระหว่างการรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และได้มารายงานตัวขอรับการบรรจุ เมื่อบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ที่ผู้นั้นสอบได้ ถูกยกเลิกไปแล้ว

(5) การบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เนื่องจากได้มารายงานตัวเพื่อขอรับการบรรจุแล้ว แต่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ตามกำหนดเวลาที่ทางราชการจะบรรจุและแต่งตั้ง

(6) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงเข้ารับราชการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ชำนาญการ

ข้อ 110 พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหาร โดยมีได้กระทำการใด ๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่เป็นผู้อาภัพคุณสมบัติ และมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในหมวด 1 หากประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลในเทศบาลเดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในเทศบาลได้

พนักงานเทศบาล ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้นับวันรับราชการก่อนถูกสั่งให้ออกจากราชการ รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและวันรับราชการเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้ารับราชการเป็นเวลาราชการติดต่อกันเพื่อประโยชน์ตามประกาศนี้ และ

ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นเสมือนว่าผู้นั้น มิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ

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. สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิมที่สงวนไว้ โดยให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

(1) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป แต่ไม่ถึง 1 ปี ให้สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล โดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในชั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินครึ่งขั้น

ถ้ามีเศษของ 6 เดือนที่ไปรับราชการทหาร เมื่อนำเศษที่เหลือไปรวมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครึ่งปีที่แล้วมาของผู้นั้นก่อนออกมารับราชการทหารแล้วได้ครบ 6 เดือน ก็ให้สั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการโดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในชั้นที่สูงกว่าเดิมได้อีกไม่เกินครึ่งขั้น

(2) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหาร มีเวลารับราชการทหารครบ 1 ปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุผู้นั้นกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล โดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในชั้นที่สูงกว่าเดิมได้ไม่เกินปีละหนึ่งขั้น

(3) ในกรณีที่ผู้กลับจากราชการทหารมีเวลารับราชการทหารตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปเศษของปีที่ไปรับราชการทหารที่เหลือจากการพิจารณาตามเกณฑ์ข้อ (2) แล้วหากมีระยะเวลาเหลือครบ 6 เดือน ให้สั่งบรรจุผู้นั้นโดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเดิมและในชั้นที่สูงกว่าเดิม เพิ่มจากข้อ (2) ได้อีก

ไม่เกินครึ่งขึ้นสำหรับระยะเวลาที่คำนวณได้ครบ 6 เดือน และหากยังมีเศษที่เหลือจากการคำนวณครึ่งสุดท้ายแต่ไม่ครบ 6 เดือน ให้พิจารณาคำนวณตามเกณฑ์ ข้อ (1) วรรคสอง

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

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

ข้อ 115 พนักงานเทศบาลที่ออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ หากพ้นจากราชการโดยไม่มีความเสียหาย และประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลในเทศบาลเดิม ภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการ ให้นำความที่กำหนดไว้ในข้อ 111 ข้อ 112 มาใช้บังคับแก่พนักงานเทศบาลที่กล่าวถึงโดยอนุโลม

ข้อ 116 พนักงานเทศบาลผู้ได้ออกจากราชการไปแล้ว และไม่ใช้ เป็นกรณีออกจากราชการในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ถ้าสมัครเข้ารับราชการและเทศบาลต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้ผู้สมัครกลับเข้ารับราชการต้องยื่นคำขอตามแบบ และเอกสารประกอบ ดังนี้

- (1) ใบรับรองแพทย์ ซึ่งรับรองไว้ไม่เกิน 60 วัน นับแต่วันที่ออกใบรับรองถึงวันที่ยื่นขอกลับเข้ารับราชการ
- (2) สำเนาทะเบียนประวัติพนักงานเทศบาล
- (3) หนังสือรับรองความรู้ ความสามารถ และความประพฤติของผู้บังคับบัญชาเดิม ซึ่งมีตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป
- (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) กรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบคุมในสายงานใด ต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งระดับใดระดับหนึ่งที่เป็นระดับควบคุมในสายงานนั้น ขึ้นบัญชีรอการบรรจุหรือเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ และกรณีบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ท. มิได้กำหนดให้เป็นตำแหน่งที่มีระดับควบคุม ต้องไม่มีผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้น ขึ้นบัญชี รอการเลื่อนระดับตำแหน่งอยู่ เว้นแต่ ผู้ที่จะกลับเข้ารับราชการนั้น เป็นผู้ที่ยอกจากราชการไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือลาออกจากราชการเพื่อติดตามคู่สมรสไปรับราชการ ณ ต่างประเทศ หรือเป็นผู้ที่ยอกจากราชการไปเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง

ข้อ 119 การบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครกลับเข้ารับราชการตามที่ประกาศนี้ ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าชั้นที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากราชการ

ข้อ 120 การบรรจุและแต่งตั้งจากข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ผู้ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามที่กำหนดในหมวด 8

ข้อ 121 ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ 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 ว่าด้วยคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามหรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นโดยไม่ได้รับอนุมัติยกเว้นจาก ก.ท.อยู่ก่อนก็ดี หรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีต้องหานั้นก็ดี ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยพลัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือ มีสิทธิจะได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้ว ให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ข้อ 123 การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.ท. ยังมีได้กำหนดตำแหน่ง 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 หรือผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล และข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ซึ่งโอนมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ต้องทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ 126 ภายใต้บังคับข้อ 135 (2) ให้ผู้ได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลตามข้อ 125 ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นต้นไป

ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการในเรื่องการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างจริงจัง มีความเที่ยงธรรมและได้มาตรฐานในอันที่จะให้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 127 ให้เทศบาลกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วยความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความอดุสสาหะ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง คุณธรรม การปฏิบัติตามกรอบของจรรยาบรรณและการรักษาวินัย ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ วิธีการประเมินและมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามที่เทศบาลกำหนด แล้วรายงานให้ ก.ท.จ. ทราบ

ข้อ 128 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ให้ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมอบหมายงานให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการปฏิบัติ และแจ้งให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน การประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 129 ให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทำรายงานการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเสนอผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามแบบและวิธีการที่เทศบาลกำหนด

ข้อ 130 ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอีกจำนวนสองคน ซึ่งอย่างน้อยต้องแต่งตั้งจากผู้มีหน้าที่ดูแล การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหนึ่งคน พนักงานเทศบาลผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอีกหนึ่งคน

ข้อ 131 ให้คณะกรรมการทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามรายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ในข้อ 127 ทำการประเมินสองครั้ง โดยประเมินครั้งแรกเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมาแล้วเป็นเวลาสามเดือนและประเมินครั้งที่สอง เมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ที่หน้าที่ราชการครบหกเดือน เว้นแต่ คณะกรรมการไม่อาจประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในแต่ละครั้งได้อย่างชัดเจน เนื่องจาก ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล คณะกรรมการจะประเมินผลรวมเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้วก็ได้

ในกรณีที่มีการขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามข้อ 135 (2) เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ขยายแล้วให้ประเมินอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ 132 ผลการประเมินของคณะกรรมการให้เป็นไปตามเสียงข้างมาก และในกรณีมีกรรมการที่ไม่เห็นด้วยอาจทำความเห็นแย้งรวมไว้ก็ได้

ข้อ 133 เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินการตามข้อ 131 แล้ว ให้ประธานกรรมการรายงานผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีตามแบบรายงานท้ายประกาศนี้

(1) ในกรณีที่ผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในข้อ 127 ให้รายงานเมื่อทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการครบหกเดือนแล้ว หรือเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ขยายตามข้อ 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. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ และส่งสำเนาคำสั่งให้ออกไปยัง ก.ท.จ. ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ มีคำสั่ง

(2) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปจนครบหกเดือน หรือควรขยายเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไปอีกระยะเวลาหนึ่งเป็นเวลาสามเดือน 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 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม ถ้าย้ายไปดำรงตำแหน่งในต่างสายงานให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่

(3) กรณีโอนมาดำรงตำแหน่งใหม่ ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการใหม่ เว้นแต่กรณีโอนโดยบทบัญญัติของกฎหมายให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม

(4) กรณีออกจากราชการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้รับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ไม่ว่าจะในสายงานเดิมหรือต่างสายงาน ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและนับเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อเนื่องกับตำแหน่งเดิม

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

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้รับเงินเดือนในขั้นที่พึงจะได้รับตามสถานภาพเดิม และให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีสถานภาพอย่างใดในการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ตนมีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ 139 ในกรณีเทศบาลมีตำแหน่งผู้บริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมว่างลง ให้เทศบาลรายงานตำแหน่งว่างนั้นให้ ก.ท.จ. ทราบภายใน 7 วัน และให้ ก.ท.จ. ดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้น ภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง กรณีที่เทศบาลไม่ประสงค์จะบรรจุและแต่งตั้งแทนตำแหน่งว่าง ให้รายงานเหตุผลความจำเป็นเพื่อขอความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ในการดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าง ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาดำเนินการวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ดังต่อไปนี้

- (1) ให้เทศบาลดำเนินการรับโอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างภายใน 15 วัน นับแต่ตำแหน่งว่างตามข้อ 159
- (2) ให้ประกาศรับสมัครเพื่อรับโอนพนักงานเทศบาลในตำแหน่งและระดับเดียวกับตำแหน่งที่ว่าง เพื่อให้คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อโอนพนักงานเทศบาลอื่นมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างตามข้อ 160
- (3) ให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้นแทนตำแหน่งที่ว่างตามหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือก
- (4) ให้ดำเนินการเปิดรับสมัครเพื่อรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือข้าราชการประเภทอื่น ตามข้อ 171 ทั้งนี้ โดยให้ดำเนินการร่วมกับการโอน โดยวิธีการคัดเลือกตาม (2) ด้วย และผู้จะขอให้รับโอนจะต้องมีระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งนั้น

กรณีที่ดำเนินการตามวรรคสอง ภายในระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ยังไม่สามารถสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งว่างดังกล่าวได้ หากปล่อยทิ้งไว้อาจเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารงานของเทศบาล และเพื่อให้พนักงานเทศบาล แต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างเทศบาลด้วยกันได้ เมื่อได้รับรายงานจาก ก.ท.จ. ให้ ก.ท. พิจารณาและมีมติให้โอนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลหนึ่งไปแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลของเทศบาลอีกแห่งหนึ่งที่มีได้อยู่ในจังหวัดเดียวกันได้ โดยให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ในการพิจารณาของ ก.ท. ตามวรรคสาม ให้พิจารณาว่าเหตุผลความจำเป็นของเทศบาล โดยให้ ก.ท.จ. เป็นผู้รับเรื่องราวและตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าว เสนอความเห็นให้ ก.ท. พิจารณา

หมวด 6

การย้าย

ข้อ 140 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และพนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.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 แต่ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ได้ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับงานนั้นหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาก่อน

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

(ก) พนักงานเทศบาลผู้จะขอรับการแต่งตั้งเสนอคำร้องขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นนั้น และให้ใช้แบบประเมินท้ายประกาศนี้

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ขอรับการแต่งตั้ง ได้แก่ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ตามแบบประเมิน

(ค) ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนน

จากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละท่านไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ สำหรับตำแหน่ง ที่ต้องใช้เทคนิค เฉพาะให้ทดสอบความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย

(ง) กรณีมีผู้ขอรับการแต่งตั้งเกินกว่าจำนวนตำแหน่งว่างให้นำคะแนนผลการ ประเมินของผู้บังคับบัญชาทุกคนรวมกัน แล้วจัดทำบัญชีเรียงตามลำดับคะแนนรวม เสนอ ก.ท.จ.ให้ความ เห็นชอบ หาก ก.ท.จ.เห็นควรกำหนดรายการประเมินเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ การทดสอบ ก็อาจ พิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ กรณีมีคะแนนเท่ากันให้จัดเรียงตามลำดับอาวุโสในราชการ บัญชีดังกล่าวให้ มีอายุ 1 ปี นับแต่วันที่ ก.ท.จ. เห็นชอบ การแต่งตั้งให้แต่งตั้งเรียงลำดับที่ในบัญชีดังกล่าว

ข้อ 144 กรณีการย้ายพนักงานเทศบาลที่ได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น และไม่เคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไปหากจะย้ายข้าราชการผู้นั้นไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไปผู้นั้นจะต้องเป็นผู้ที่สอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งซึ่งอยู่ใน สายงานที่จะย้ายและบัญชีการสอบแข่งขันได้หรือสอบคัดเลือกได้ยังไม่ถูกยกเลิกด้วย เว้นแต่ผู้นั้นได้รับ คุณวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง ทุนของเทศบาล หรือเป็นผู้ได้รับคุณวุฒิที่ ก.ท. กำหนดให้คัดเลือกบรรจุเข้ารับราชการได้

ข้อ 145 การย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่กำหนด เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์หรือตำแหน่งทางวิชาการ พนักงานเทศบาลผู้นั้นต้องผ่านการ ประเมินบุคคล และการปฏิบัติงานหรือผลงาน ตามที่กำหนดในหมวด 9 ว่าด้วยการเลื่อนและแต่งตั้ง พนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นด้วย

ข้อ 146 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งบริหารของเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในต่างสายงาน ผู้นั้นจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกับตำแหน่งของสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ และต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งสายงานที่จะแต่งตั้งใหม่ โดย ให้ดำเนินการสอบคัดเลือก ตามข้อ 1 (3) แห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้น เงินเดือน

การย้ายเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงานไปดำรง ตำแหน่งในสายผู้บริหาร หรือการย้ายเพื่อแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลสายงานผู้บริหารสถานศึกษา หรือ การย้ายเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือ ระดับ 2 ให้ ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 หรือย้ายเพื่อแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ระดับ 4 ระดับ 5 หรือระดับ 6 ให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบคัดเลือกตามข้อ 1 (3) แห่งประกาศ

ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 147 การย้ายพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ต่ำกว่าตำแหน่งสายงานเดิม หรือมีระดับต่ำกว่าเดิม หรือย้ายพนักงานเทศบาลในตำแหน่งสายผู้บริหารหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายผู้ปฏิบัติงาน ให้กระทำได้ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นสมัครใจ และได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ในการย้ายพนักงานเทศบาลตามวรรคหนึ่ง ก.ท.จ. ต้องพิจารณา โดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งในขั้นที่เทียบได้ตรงกับกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิมตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานจะได้รับเมื่อได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศกำหนด การให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือน แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงสุดของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงสุดของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ 148 ในการสั่งย้ายพนักงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในต่างสายงาน ให้คำนึงถึงโอกาสในความก้าวหน้าของพนักงานในการเลื่อนระดับสูงขึ้นในตำแหน่งที่กำหนดสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ด้วยซึ่งอาจทำให้พนักงานผู้นั้นมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งใหม่ไม่ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับดังกล่าวได้

ข้อ 149 เมื่อมีคำสั่งย้ายพนักงานเทศบาลไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งดังกล่าว ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นทราบในวันที่ไปรายงานตัว รับมอบหน้าที่เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งนั้นต่อไป

ข้อ 150 การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งแทนที่ซึ่งกันและกัน จะต้องเป็นตำแหน่งเดียวกัน เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ กับผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน กับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นต้น โดยให้คงเลขที่ประจำตำแหน่งไว้ที่เดิม ส่วนระดับเงินเดือน ตามตำแหน่งให้ตามตัวบุคคลไปกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึงการย้ายสับเปลี่ยนให้แทนที่อัตราว่างด้วย

ข้อ 151 การย้ายสับเปลี่ยนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา สายงานผู้สอน และผู้สนับสนุนการสอน ให้ดำรงตำแหน่งแทนที่ซึ่งกันและกัน จะต้องเป็นตำแหน่งและสาขาวิชาเอก

เดียวกัน เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 สาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ กับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 1 สาขาวิชาเอก ภาษาอังกฤษ หรือผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ กับผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ เป็นต้น โดยให้คงเลขที่ประจำตำแหน่งไว้ที่เดิม ส่วนระดับเงินเดือนตามตำแหน่งให้ตามตัวบุคคลไปกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่ โดยให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง 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 มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือสายงานผู้บริหารสถานศึกษาในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม ตามข้อ 160

(4) ผู้ขอโอนโดยการโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งในตำแหน่งเดียวกันและระดับเดียวกันระหว่างเทศบาล หรือผู้ขอโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล ตามข้อ 167

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

(6) ผู้ที่ ก.ท. ได้มีมติให้โอนจากเทศบาลหนึ่งไปยังดำรงตำแหน่งในอีกเทศบาลหนึ่ง ตามข้อ 169

ข้อ 153 ในการบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อเข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาล หรือการแต่งตั้งพนักงานเทศบาลผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งใดในเทศบาล และผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือกนั้นเป็นพนักงานเทศบาล

ในสังกัดเทศบาลอื่น ให้เทศบาลที่จะบรรจุหรือแต่งตั้งนั้น เสนอเรื่องการขอรับโอน พนักงานเทศบาลผู้นั้น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ ได้รับคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือก แล้วแต่กรณี ให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 154 ในการโอนพนักงานเทศบาลผู้สอบแข่งขันได้ ผู้ได้รับคัดเลือกในกรณีพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือก ให้เทศบาลที่จะรับโอนมีหนังสือแจ้งความประสงค์จะรับโอนพร้อมความเห็นชอบของ ก.ท.จ.ที่จะรับโอนให้เทศบาลสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนทราบ และให้เทศบาลสังกัดเดิม 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 ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ แต่หากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่ได้รับอยู่เดิม

(2) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าเดิม และผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ แต่หากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันในขั้นที่เทียบได้ตรงกับกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานจะได้รับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทำยประกาศนี้

(3) กรณีแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิม และผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนในอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันในขั้นที่เทียบได้ตรงกับกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานจะได้รับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทำยประกาศนี้ และหากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูง

ของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขันนั้น

ข้อ 157 ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น นายกเทศมนตรีจะดำเนินการ ให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบแข่งขัน ซึ่งได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิก็ได้ หากมี การระบุงบเงินไขการให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิไว้ในประกาศสอบแข่งขัน หรือคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันในครั้งนั้น

ข้อ 158 ให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือกที่มีใช้กรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน ได้รับเงินเดือน ตามที่กำหนดในหมวด 3 ว่าด้วยอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น แล้วแต่กรณี

ข้อ 159 ภายใต้บังคับข้อ 139 และข้อ 152 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม ก.ท.จ. อาจมีมติให้ความเห็นชอบ ให้ออนพนักงานเทศบาลจากเทศบาลอื่นที่ประสงค์ขอโอนมาเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งบริหาร และสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่างของเทศบาลนั้น โดยนายกเทศมนตรีที่เกี่ยวข้องได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว และเทศบาลที่รับโอนได้เสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ ตำแหน่งนั้นว่างลง เมื่อ ก.ท.จ.ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิมและได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ 160 ในกรณีการโอนพนักงานเทศบาลมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าง เมื่อพ้นระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ตามข้อ 159 และ ก.ท.จ. พิจารณา ดำเนินการตามข้อ 139 (2) หรือ (4) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อรับโอน จำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ดังนี้

- | | |
|--|-------------------|
| (1) ผู้เหมาะสมใน ก.ท.จ. | เป็นประธานกรรมการ |
| (2) นายกเทศมนตรีในเทศบาลที่มีตำแหน่งว่าง หรือผู้แทน 1 คน | เป็นกรรมการ |
| (3) นายกเทศมนตรีที่เป็นผู้แทนใน ก.ท.จ. 1 คน | เป็นกรรมการ |
| (4) ผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน | เป็นกรรมการ |
| (5) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน | เป็นกรรมการ |
- ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งพนักงานเทศบาลคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ข้อ 161 กรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนที่แต่งตั้งจากผู้แทนเทศบาลตามข้อ 160 (2) ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งจากนายกเทศมนตรี หรือรองนายกเทศมนตรี หรือเทศมนตรี ผู้ที่นายกเทศมนตรีมอบหมายเป็นกรรมการแทน

ส่วนกรรมการที่เป็นนายกเทศมนตรีตามข้อ 160 (3) ให้พิจารณาแต่งตั้งจากนายกเทศมนตรีที่เป็นผู้แทนเทศบาลใน ก.ท.จ. จำนวน 1 คน

ข้อ 162 กรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนที่แต่งตั้งจากผู้แทนหน่วยราชการตามข้อ 160 (4) ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งจากหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด ซึ่งเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของเทศบาล หรือข้าราชการพลเรือนตั้งแต่ ระดับ 7 ขึ้นไป ในสังกัดส่วนราชการนั้น พนักงานซึ่งมีระดับไม่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งในตำแหน่งนั้น

ข้อ 163 กรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนที่แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตามข้อ 160 (5) ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นที่มีความรู้ ความสามารถในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านกฎหมาย ซึ่งอาจเป็นข้าราชการหรือบุคคลทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าว

ข้อ 164 เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอนตามข้อ 160 วรรคสอง ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งจากปลัดเทศบาล หรือพนักงานเทศบาลตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้

ให้เลขานุการคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอน ทำหน้าที่ในงานด้านธุรการต่าง ๆ ของคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อพิจารณารับโอน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 165 หลักเกณฑ์การคัดเลือก วิธีการคัดเลือก และการกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อโอนตามข้อ 160 ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งบริหารเพื่อแต่งตั้งให้มีระดับสูงขึ้นตามที่กำหนดในหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือก มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 166 ให้คณะกรรมการคัดเลือก ดำเนินการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดและได้แจ้งความประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก แล้วประกาศผลการคัดเลือกเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณารับโอน

ข้อ 167 ภายใต้บังคับข้อ 152 เพื่อประโยชน์แก่ราชการ เทศบาล อาจโอนสับเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานเทศบาลในตำแหน่งเดียวกันได้ โดยความสมัครใจของพนักงานผู้โอน และนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่เกี่ยวข้องได้ ตกลงยินยอมในการโอนดังกล่าวแล้ว ให้เทศบาลที่เกี่ยวข้องเสนอขอ

ความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ. เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

การโอนพนักงานเทศบาลอื่น มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล อาจกระทำได้โดยความสมัครใจของผู้จะขอโอน และได้รับความยินยอมจากนายกเทศมนตรีของเทศบาลที่จะรับโอนนั้น เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

การโอนพนักงานเทศบาลตามวรรคสองมาดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าเดิมอาจกระทำได้ต่อเมื่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นสมัครใจและได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. ในกรณี ก.ท.จ. ต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในขั้นที่เทียบได้ตรงกับขั้นเงินเดือนของอันดับเดิม ตามตารางเปรียบเทียบขั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่พนักงานเทศบาล จะได้รับเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทำาย ประกาศนี้ แต่หากผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นสูงของอันดับสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ 168 ภายใต้บังคับข้อ 159 และข้อ 167 ในกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่สำคัญเป็นประโยชน์ต่อราชการของเทศบาล โดยส่วนรวม ก.ท.จ. อาจพิจารณาและมีมติให้ความเห็นชอบให้โอนพนักงานเทศบาลหนึ่งมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลของเทศบาลอีกแห่งหนึ่งในจังหวัดเดียวกันได้ โดยให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และได้รับเงินเดือนในขั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ 169 กรณีที่มีปัญหาขัดแย้งระหว่างพนักงานเทศบาลกับนายกเทศมนตรีและไม่สามารถดำเนินการโอนระหว่างเทศบาลภายในจังหวัดตามข้อ 168 ได้ ก.ท.จ. จะรับเรื่องราวและตรวจสอบข้อเท็จจริง เหตุผลความจำเป็นของเทศบาล เหตุผลความจำเป็นของนายกเทศมนตรีหรือคำร้องของพนักงานเทศบาลที่ยื่นความประสงค์แล้วแต่กรณี พร้อมเสนอรายละเอียดหลักฐานให้ ก.ท. พิจารณา และมีมติเห็นชอบให้โอนพนักงานเทศบาลระหว่างเทศบาลในระหว่างจังหวัดในระดับเดียวกันได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่เทศบาล

ในกรณีตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาลว่างลงหลายตำแหน่งพร้อมกันในหลายเทศบาลในหลายจังหวัด เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลเป็นส่วนรวม ก.ท. จะพิจารณาและมีมติให้โอนพนักงานเทศบาลในระหว่างจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่ ก.ท. กำหนด

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้ พนักงานเทศบาลยื่นคำร้องและรายงานเหตุผลความจำเป็นต่อ ก.ท.จ. หรือเทศบาลรายงานเหตุผลความจำเป็นของนายกเทศมนตรีต่อ ก.ท.จ. เมื่อ ก.ท.จ. ตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าวแล้วเสนอความเห็นให้ ก.ท. พิจารณา

ข้อ 170 การโอนพนักงานเทศบาล ตามที่กำหนดในหมวดนี้ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ดังกล่าวให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ สอบคัดเลือกได้ หรือได้รับคัดเลือก ตามข้อ 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 ผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งโดยกรณีพิเศษ ตามข้อ 109 (2) โดยให้ดำรงตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือ ได้รับการคัดเลือกนั้น และให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่ ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าคุณวุฒิ ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม แต่ถ้าไม่มีชั้นเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ให้ได้รับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้ หรือได้รับการคัดเลือกในชั้นที่เทียบได้ตรงกันกับชั้นเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิมตามตารางเปรียบเทียบชั้นเงินเดือนแต่ละอันดับที่ข้าราชการจะได้รับ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งท้ายประกาศนี้ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่สอบแข่งขันได้หรือได้รับการคัดเลือก ให้ได้รับเงินเดือนในชั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น

การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นและการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นตามวรรคหนึ่งมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ในตำแหน่งบริหารและสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ให้รับโอนและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลจากผู้ได้รับการคัดเลือก โดยให้ดำเนินการร่วมกับการคัดเลือกเพื่อโอนพนักงานเทศบาลตามข้อ 160 และข้อ 165 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดตาม ข้อ 139 (4) โดยให้มาดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้ได้รับเงินเดือน ในชั้นที่ไม่สูงกว่าเดิม

ข้อ 172 ในกรณีเทศบาลมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ราชการเทศบาลอาจขอรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการการเมืองหรือข้าราชการวิสามัญ ที่มีความประสงค์จะขอโอนมาแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน

ให้เทศบาล เสนอ ก.ท.จ. โดยให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน และความชำนาญการของผู้ที่จะขอโอนและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วให้นายกเทศมนตรีสั่งรับโอน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานเทศบาล ส่วนจะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับใด และจะให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้ ก.ท.จ. เป็นผู้กำหนด แต่จะต้องไม่สูงกว่าพนักงานเทศบาลที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ และความชำนาญในระดับเดียวกัน

ข้อ 173 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาลตามข้อ 171 และข้อ 172 ให้นายกเทศมนตรีมีคำสั่งให้รับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาลแล้ว ให้มีหนังสือแจ้งการรับโอนให้ส่วนราชการสังกัดเดิมของผู้ที่จะโอนออกคำสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและหน้าที่ ทั้งนี้ ให้กำหนดวันที่ในคำสั่งรับโอนและคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นวันเดียวกัน

การออกคำสั่งรับโอนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในเทศบาลตามวรรคหนึ่งให้ ก.ท.จ. ให้ความเห็นชอบก่อน

ข้อ 174 การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่นหรือการรับโอนข้าราชการประเภทอื่นมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานเทศบาล ต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) ตำแหน่งที่จะนำมาใช้ในการรับโอน ต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน

(2) ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

(3) ผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ 3 หากไม่เคยได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ขึ้นไปเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หรือไม่เคยได้รับแต่งตั้งโดยผลการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องใช้วุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน หากจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป ผู้นั้นจะต้องเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งสายงานที่จะรับโอน และบัญชีสอบแข่งขันนั้นยังไม่ยกเลิก

(4) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ต้องดำเนินการคัดเลือกหรือต้องประเมินบุคคล ผู้ขอโอนจะต้องผ่านการคัดเลือกหรือผ่านการประเมินบุคคลก่อน

(5) การรับโอนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ของเทศบาลใดต้องไม่มีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ. นั้น ขึ้นบัญชีรอการบรรจุอยู่ หรือไม่มี

ผู้สอบคัดเลือกได้ หรือผู้ได้รับคัดเลือกในตำแหน่งสายงานนั้นของเทศบาลนั้น หรือของ ก.ท.จ.นั้น ขึ้นบัญชีรอการแต่งตั้งอยู่

ข้อ 175 เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาราชการให้ถือว่าเวลาราชการหรือเวลาทำงานของผู้ที่โอนมาตามที่กำหนดในหมวดนี้ ในขณะที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประเภทอื่นนั้น เป็นเวลาราชการของพนักงานเทศบาล

หมวด 9

การเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล (รวมพนักงานครูเทศบาลที่ไม่สังกัดสถานศึกษา)

ข้อ 176 การเลื่อนพนักงานเทศบาลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้สอบคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ หรือจากผู้ได้รับคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ 177 การเลื่อนและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับการคัดเลือกให้เลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีสอบแข่งขันหรือบัญชีสอบคัดเลือกหรือบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกนั้น แล้วแต่กรณี 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) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ข้อ 179 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจาก

ผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ ดังนี้

- (1) เลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งในสายงานผู้บริหารของเทศบาล
- (2) เลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 หรือระดับ 2 ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3
- (3) เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานศึกษานิเทศก์
- (4) เป็นผู้มีความสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และต้องเป็นผู้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น
- (5) หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือก ให้ดำเนินการตามหมวด 4 ว่าด้วยการคัดเลือกแห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด
- (6) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 180 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น สำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งระดับควบจากผู้ได้รับการคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

(1) เลื่อนและแต่งตั้งในระดับควบขั้นต้น ได้แก่ เลื่อนและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำและผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นโดยไม่เปลี่ยนสายงาน 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) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 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. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นบันทึกความเห็นว่าจะเลื่อนระดับได้

ข้อ 181 การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 1 ระดับ 2 ระดับ 3 หรือระดับ 4 ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันให้แต่งตั้งดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

(1) ได้รับวุฒิที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยได้รับทุนรัฐบาล ทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนของเทศบาล ตามข้อ 115 (1)

(2) ได้รับวุฒิที่ ก.ท. กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ ตามข้อ 115 (2)

(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 1 ท้ายประกาศนี้) 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 ในขั้นแรกต้องมีคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่ง (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) เป็นผู้มีความสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีความวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะแต่งตั้ง และ

(ข) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ในระดับที่ต่ำกว่าระดับของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง 1 ระดับ ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยไม่อาจนำระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นมานับถือได้ เช่น จะเลื่อนเป็นนายช่างโยธา 6 ต้องเป็นนายช่างโยธา 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี เป็นต้น ในกรณีที่ระยะเวลาติดต่อกันไม่ครบ 2 ปี แต่นับรวมหลายๆ ช่วงเวลาแล้วครบ 2 ปี ก.ท.อนุโลมให้นับเวลาการดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ และ

(ค) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่แต่งตั้งตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	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>		7 ปี	9 ปี
- ปวท.หรืออนุปริญญา 2 ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้		6 ปี	8 ปี
- ปวส.หรืออนุปริญญา 3 ปีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้			

- การนับระยะเวลาตามข้อ (ค) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่ ก.ท.กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นต่อดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน (ตามบัญชีหมายเลข 2 ทำายประกาศนี้)

- การพิจารณาคุณวุฒิตามข้อ (ค) ต้องเป็นคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้น และให้พิจารณาจากวุฒิทางการศึกษาที่ระบุไว้ใน ก.พ.7 เป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณวุฒิเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงใน ก.พ.7 ก่อนจึงจะนำคุณวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

(ง) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนดังต่อไปนี้

- เลื่อนระดับ 4 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าชั้น 6,700 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าชั้น 6,360 บาท

- เลื่อนระดับ 5 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าชั้น 8,190 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าชั้น 7,780 บาท

- เลื่อนระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณปัจจุบันไม่ต่ำกว่าชั้น 10,080 บาท และได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าชั้น 10,080 บาท

(8) วิธีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

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

(ข) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานประกอบดังนี้

(1) ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย 1 ระดับ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(2) กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

(3) เลขานุการให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งเลขานุการ จำนวน 1 คน

คณะกรรมการฯ ดังกล่าวจะมีที่คนก็ได้และอาจตั้งเป็นการเฉพาะคราวหรือตั้งเป็นการถาวรก็ได้ แล้วแต่ความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละจังหวัด โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่

(3.1) พิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการประเมินผลงาน กำหนดประเภท จำนวนผลงาน ลักษณะของผลงานและวิธีการสัมภาษณ์ที่จะนำมาใช้ประเมินในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(3.2) พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(3.3) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลตามที่ ก.ท.จ. มอบหมาย

(4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การประเมินบุคคลและผลงานให้เป็นไปตามวิธีการและแบบประเมินแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

(9) ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งโดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงานฯ

ข้อ 183 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่กำหนดเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3

(1) ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 กำหนดเป็นตำแหน่งระดับ 4 – 5 หรือ 6 ว หรือ 7 ว ดังนี้

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

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

ทั้งนี้ การกำหนดระดับตำแหน่งที่จะปรับปรุงต้องไม่สูงกว่าระดับตำแหน่งของหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่าที่ตำแหน่งนั้นสังกัด

(2) ก.ท.จ.เห็นชอบกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามข้อ (1) ตามกรอบและแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล ยกเว้นการจะปรับตำแหน่งใดให้เป็นระดับ 7ว ตามข้อ (ก) และ (ข) ให้ดำเนินการได้เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นผู้มีผลงานและมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่งสูงขึ้นดังกล่าว และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานของตำแหน่งนั้น เปลี่ยนไปจากเดิมในสาระสำคัญถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนด

(3) การปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ครั้งละไม่เกิน 1 ระดับ การจะพิจารณาปรับระดับตำแหน่งใด ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ศึกษาและวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง เพื่อเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาโดยใช้แบบประเมินตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3) ซึ่งใช้สำหรับการปรับระดับตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้น เป็นระดับ 7ว เท่านั้น

(4) ในการดำเนินการเพื่อศึกษาวิเคราะห์ดังกล่าว ในขั้นแรกต้องมีคำบรรยาย ลักษณะงานของตำแหน่ง (Job Description) ที่กำหนดไว้เดิมและที่กำหนดใหม่ และหากรายละเอียดของ ข้อมูลไม่ชัดเจน อาจต้องศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม โดยการสัมภาษณ์ตัวข้าราชการหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง การสังเกตการทำงานจริงในพื้นที่ การศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการที่ข้าราชการผู้นั้นรับ รับผิดชอบ หรือโดยวิธีการอื่น ๆ

(5) หลักเกณฑ์การเลื่อนและแต่งตั้ง ให้สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

(ก) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 5 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรง ตำแหน่งระดับ 6 (ว) ของสายงานนั้น

(ข) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 ของสายงานใดที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นดำรง ตำแหน่งระดับ 7 (ว) ของสายงานนั้น

(6) เป็นผู้มีความสมบัติครบถ้วนนับถึงวันยื่นแบบประเมิน ดังนี้

(ก) เป็นผู้มีความวุฒิและคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตาม ที่ ก.ท.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และ

(ข) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ แต่งตั้งตามคุณสมบัติและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณสมบัติ	เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่ง	
	ระดับ 6	ระดับ 7
- คุณสมบัติปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี
- คุณสมบัติปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี
- คุณสมบัติปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี

- การนับระยะเวลาตามข้อ (ข) อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน ตามที่ ก.ท.กำหนดมานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นต่อดังกล่าวได้ตามบัญชีกำหนดกลุ่มตำแหน่งพนักงานเทศบาลที่มีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องและเกื้อกูลกัน (บัญชีหมายเลข 4 ท้ายประกาศ)

- การพิจารณาคุณสมบัติตามข้อ (ข) ต้องเป็นคุณสมบัติทางการศึกษาที่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นเท่านั้นและให้พิจารณาจากวุฒิทางการศึกษาที่ระบุไว้ใน ก.พ.7 เป็นหลักในกรณีผู้ได้รับคุณสมบัติเพิ่มเติมภายหลังจากการบรรจุเข้ารับราชการจะต้องยื่นขอบันทึกเพิ่มลงใน ก.พ.7 ก่อนจึงจะนำวุฒินั้นมาใช้ในการพิจารณาได้

(ค) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ดังนี้

- เลื่อนระดับ 6 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 10,080 บาท
- เลื่อนระดับ 7 ต้องได้รับเงินเดือนในปีงบประมาณที่แล้วมาไม่ต่ำกว่าขั้น 12,400 บาท

(7) วิธีการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

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

(ข) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานประกอบดังนี้

(1) ประธานให้แต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือผู้ที่เคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินสูงกว่าผู้ขอประเมินอย่างน้อย 1 ระดับ หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งไม่เคยเป็นข้าราชการมาก่อน

(2) กรรมการที่เป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล หรือเคยเป็นข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลที่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะประเมินอย่างน้อยเท่ากับระดับตำแหน่งที่ขอประเมิน หรือผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่มีความชำนาญในสายงานนั้น ๆ ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 5 คน

(3) เลขานุการให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งเลขานุการ จำนวน 1 คน

คณะกรรมการฯ ดังกล่าวจะมีกี่คนก็ได้และอาจตั้งเป็นการเฉพาะคราวหรือตั้งเป็นการถาวรก็ได้ แล้วแต่ความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละจังหวัด โดยให้คณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่

(3.1) พิจารณากำหนดแนวทางในการดำเนินการประเมินผลงาน กำหนดประเภท จำนวนผลงาน ลักษณะของผลงานและวิธีการสัมภาษณ์ที่จะนำมาใช้ประเมินในแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(3.2) พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(3.3) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลตามที่ ก.ท.จ.

มอบหมาย

(4) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การประเมินบุคคลและผลงานให้เป็นไปตามวิธีการและแบบประเมินแนบท้ายประกาศนี้

(8) 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) ในรอบปีที่แล้วจนถึงวันแต่งตั้งต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย
- (5) ผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 186 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับ 8 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (2) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนในระดับ 8

(3) ในรอบปีที่แล้วจนถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

(4) ได้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 187 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับ 9 ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนในระดับ 9

(3) ในรอบปีที่แล้วจนถึงวันที่แต่งตั้งต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

(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) การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 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) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
 (2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการ / หัวหน้ากองการศึกษาและปลัดเทศบาลตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วเสนอ ก.ท.จ.พิจารณา

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.เป็นประธานกรรมการ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นกรรมการ 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 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และมีผลการปฏิบัติงาน 2 ปีการศึกษาซ้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

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

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ.เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นกรรมการ 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 การศึกษาซ้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ให้ผลดี โดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

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

รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญการพิเศษในการนิเทศการศึกษา
โดยพิจารณารายการดังต่อไปนี้

1. งานนิเทศการเรียนการสอน
2. งานพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา
3. งานพัฒนาเทคนิคนิเทศการศึกษา

หากงานนิเทศการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือทั้ง 3 เรื่อง ดังกล่าว
ได้ปฏิบัติในลักษณะผู้มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาการทำงานได้ผลงาน ซึ่งมีประโยชน์
ปรากฏเป็นที่ยอมรับและนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน จึงจะถือว่าเป็นการปฏิบัติงานเข้าลักษณะ
ผู้ชำนาญการพิเศษในการนิเทศการศึกษา

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครู
อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และสถานศึกษา

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก
 - 1.1 พฤติกรรมการเรียนการสอนของครู ทำการสอนดีขึ้น
 - 1.2 ครูกระตือรือร้น ตื่นตัว ในการที่จะปรับปรุงการเรียน
การสอนอยู่เสมอ
 - 1.3 ครู – อาจารย์ มีความเลื่อมใสศรัทธา
2. ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น

โดยพิจารณาจากการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา
ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

โดยพิจารณาว่า ช่วยให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทาง
การศึกษาสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และมีผลต่อการศึกษาโดย
ส่วนรวมได้ตามเป้าหมาย

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการพิเศษ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือ
วิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการพิเศษนั้น สามารถ
ประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

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

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถึงความถูกต้องของเนื้อหาความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติได้

2. ประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้ศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่งและทำให้เกิดประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน ในอันที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้

(7) เกณฑ์การตัดสิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
1. การประเมินความชำนาญ	70	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนนเต็ม 70 คะแนน คือ 45.5 คะแนน
1.1 ความชำนาญการพิเศษในการนิเทศการศึกษา	(30)	
1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ 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) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผลงานทางวิชาการ

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

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.ท.กำหนดเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการและผลงานทางวิชาการตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ตามเกณฑ์ที่ 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 ปีการศึกษาย้อนหลัง ตามเกณฑ์ที่กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

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

รายการที่ 1 การพิจารณาความเชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณา รายการดังต่อไปนี้

1. งานนิเทศการเรียนการสอน
2. งานพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา
3. งานพัฒนาเทคนิคนิเทศการศึกษา

หากงานนิเทศการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือทั้ง 3 เรื่อง ดังกล่าว ได้ปฏิบัติในลักษณะผู้มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ หรือพัฒนาการทำงานได้ผลงาน ซึ่งมีประโยชน์ ปรากฏเป็นที่ยอมรับในสถาบันวิชาชีพ และผลงานเป็นที่ยอมรับเพื่อนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง จึงจะถือว่าเป็นการปฏิบัติงานเข้าลักษณะผู้เชี่ยวชาญในการนิเทศ การศึกษา

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และสถานศึกษา

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก
 - 1.1 พฤติกรรมการเรียนการสอนของครู ทำการสอนดีขึ้น
 - 1.2 ครูกระตือรือร้น ตื่นตัวในการที่จะปรับปรุงการเรียน การสอนอยู่เสมอ
 - 1.3 ครู – อาจารย์ มีความสนใจใฝ่รู้

2. ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น

โดยพิจารณาจากการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ผลที่ปรากฏต่อสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา

โดยพิจารณาว่า ช่วยให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษาสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และมีผลต่อการศึกษาโดยส่วนรวมได้

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วม และการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท. กำหนด คือ จะต้อง มีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญในด้านนั้น หรือ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ท. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการนิเทศการศึกษาหรือการศึกษาได้ เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถึงความถูกต้องของเนื้อหาความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยมีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้มีผลดี

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

(7) เกณฑ์การตัดสิน

รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
1. การประเมินความเชี่ยวชาญ	70	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 65 ของคะแนน
1.1 ความเชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษา	(30)	เต็ม 70 คะแนน คือ 45.5 คะแนน
1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบ ชอบต่อนักเรียน 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 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทาง วิชาการ		
รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
2.2.2 ประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักศึกษา		
รวม	100	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผลงานทางวิชาการ

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

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่ ก.ท. กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความ

เชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ ตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด โดยแยกกัน ประเมินแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอให้ 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 ปีการศึกษา ย้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด
- (4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดี โดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70
- (5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความเชี่ยวชาญพิเศษตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด

3 รายการ ดังนี้

รายการที่ 1 การพิจารณาความเชี่ยวชาญพิเศษในการนิเทศการศึกษา โดยพิจารณารายการดังต่อไปนี้

1. งานนิเทศการเรียนการสอน
2. งานพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา
3. งานพัฒนาเทคนิคนิเทศการศึกษา

หากงานนิเทศการศึกษาเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือทั้ง 3 เรื่องดังกล่าว ได้ปฏิบัติในลักษณะผู้มีความสามารถริเริ่มสร้างสรรค์ สังเคราะห์หรือพัฒนาการทำงานได้ผลงาน ซึ่งมีประโยชน์และมีคุณค่าดีเด่นปรากฏเป็นที่ยอมรับในสถาบันวิชาชีพ และผลงานเป็นที่ยอมรับเพื่อนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง จึงจะถือว่าเป็นการปฏิบัติงานเข้าลักษณะผู้เชี่ยวชาญพิเศษในการนิเทศการศึกษา

รายการที่ 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 โดย
ส่วนรวมได้ตามเป้าหมาย

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วม และการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญพิเศษนั้น สามารถ
ประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้เป็นอย่างดี

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท. กำหนด คือ จะต้องม
ีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา ซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญพิเศษในด้านนั้น ๆ
หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ท. เห็นว่าสามารถใช้ประโยชน์ในการนิเทศการศึกษาหรือ
การศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถึงความถูกต้องของเนื้อหาความสมบูรณ์
ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่
เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิม
ที่มีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยมีผู้ริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทาง

วิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้ดำเนินการจัดทำโดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่ง

2. ประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้ศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานและการเรียนรู้วิชาการดังกล่าว อย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อศึกษานิเทศก์ ครู อาจารย์ และนักเรียน ในอันที่จะนำความรู้ ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมหรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้เป็นอย่างดี

(7) เกณฑ์การตัดสิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
1. การประเมินความเชี่ยวชาญพิเศษ	70	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม 70 คะแนน คือ 49 คะแนน
1.1 ความเชี่ยวชาญในการนิเทศการศึกษา	(30)	
1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ฯลฯ	(30)	
1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	(10)	
2. การประเมินผลงานทางวิชาการ	30	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของคะแนนเต็ม 30 คะแนน คือ 21 คะแนน
2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ	(15)	
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) ให้พนักงานเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอ ตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

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

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญพิเศษและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง 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 เลื่อนและแต่งตั้งให้พนักงานเทศบาลในสายงานวิทยาศาสตร์ โดยให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาล ข้อ 4 ประกอบแนวทาง การเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแบบ ท้ายประกาศกำหนดนี้

ข้อ 197 ให้เทศบาลพิจารณาตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายเป็นค่าตรวจผลงานของ คณะกรรมการฯ โดยประสานงานกับ ก.ท.จ.

ข้อ 198 การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และในตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสายงานศึกษา นิเทศก์หากเทศบาลเจ้าสังกัดตรวจสอบ พบว่าพนักงานเทศบาลรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติ ของบุคคลเรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการ ลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นทำผลงานให้

โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนให้นายกเทศมนตรีสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมินบุคคลของพนักงานเทศบาลแล้วดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานฯ ดังกล่าวรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

ข้อ 199 ห้ามมิให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลซึ่งถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอตามข้อ 196 และข้อ 198 เสนอขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และในตำแหน่งสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ

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

ข้อ 201 การกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนที่ที่กำหนดในหมวด 3

ข้อ 202 การเลื่อนพนักงานเทศบาลที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือมีคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกฟ้องร้องคดีอาญาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานผู้นั้นได้เป็นต้นไป

หมวด 10

การเลื่อนระดับพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา

ข้อ 203 การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

- (ก) เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้
- (ข) เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้
- (ค) เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก

ข้อ 204 เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้

(ก) หลักเกณฑ์

(1) เลื่อนผู้ซึ่งได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือปริญญาตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งครู 2 หรืออาจารย์ 1 และสอบแข่งขันเพื่อดำรงตำแหน่งนั้นได้ ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนั้น

(2) การเลื่อนกรณีดังกล่าว จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้งได้ต่อเมื่อถึงลำดับที่ที่ผู้ นั้น สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับเงินเดือนที่ได้รับให้เป็นไปตามคุณวุฒิที่ประกาศ รับสมัคร

(ข) วิธีการ หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด

(ค) การแต่งตั้ง ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้โดยผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ข้อ 205 เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ ได้แก่

เลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารสถานศึกษาที่ว่าง

(ก) หลักเกณฑ์

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนดไว้ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือน สำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนและแต่งตั้งฯ

(ข) วิธีการ

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบ คัดเลือกสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด

(ค) การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีสอบคัดเลือก โดย ผ่านความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

ข้อ 206 เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับการคัดเลือก ได้แก่

(ก) การเลื่อนระดับพนักงานครูเทศบาลให้สูงขึ้น

(ข) การเลื่อนตำแหน่งและระดับพนักงานครูเทศบาลให้สูงขึ้น

(ค) การเลื่อนและแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งครู 1 หรือ ครู 2 ให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่

สูงขึ้น

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) ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนจัดทำรายงานคุณภาพงานตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาให้ความเห็น

(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 เป็นกรรมการประเมินคุณภาพงานตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนดโดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

(ค) การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ 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 สังเคราะห์หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงานซึ่งมีประโยชน์และมีคุณค่าดีเด่น ปรากฏเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง และสามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้ผลเป็นอย่างดี

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียนนักศึกษา โดยพิจารณาจาก
 - 1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูงมาก โดยผลการเรียนของนักเรียนที่รับผิดชอบมีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดีหรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้น และมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด
 - 1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปกครองดูแลและการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดีมาก จนมีผลให้นักเรียนนักศึกษา มีความประพฤติและวินัยดีขึ้น
 2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากผลงานที่แสดง ความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำ ปรีกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครู อาจารย์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างดี เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น
 3. ผลที่ปรากฏต่อประชาชน พิจารณาจากความเลื่อมใสของประชาชนใน

ชุมชนนั้น โดยประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรม ของนักเรียน นักศึกษา หรือการพัฒนาความเป็นอยู่ หรือการประกอบอาชีพจนประชาชนให้การสนับสนุน แก่กิจการของสถานศึกษา

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญนั้นสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้เป็นอย่างดี

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 นั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท.กำหนด คือ จะต้อง มีผลงานทางวิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอนซึ่งแสดงความเชี่ยวชาญในด้านนั้น หรือผลงานทาง วิชาการในลักษณะ ซึ่ง ก.ท.เห็นว่า สามารถใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้อย่างดีมาก โดยมี รายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่าง เหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่และ นำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์แก่ความก้าวหน้าทางวิชาการที่ สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่ง

2. ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนนักศึกษาได้รับความรู้และพัฒนา ตนเองในการเรียนรู้วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน นักศึกษาในอันที่ จะนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม การประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพ ได้เป็นอย่างดี

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

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
1. การประเมินความเชี่ยวชาญ	70	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของคะแนน
1.1 ความเชี่ยวชาญในการสอนวิชาการสาขาใดสาขาหนึ่ง	(30)	เต็ม 70 คะแนน คือ 49 คะแนน
1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ฯลฯ	(30)	
1.3 ผลงานในฐานะวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ	(10)	
2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ		
2.1.2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์		
รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
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 ประโยชน์ต่อนักเรียนและนักศึกษา		
รวม	100	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75

(ข) วิธีการ

- (1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ขอฯ จัดทำคำขอตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นและผลงานทางวิชาการ
 - (2) หัวหน้าสถานศึกษา ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษา และปลัดเทศบาล เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ. พิจารณา
 - (3) ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ท. กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ ที่ ก.ท. กำหนด โดยแยกกันประเมินฯ แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาต่อไป
- ในการนี้ ก.ท.อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตาม (3) ออกไปตรวจสอบหรืออาจเรียกสัมภาษณ์ผู้ขอฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ. ด้วยก็ได้

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. และให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 210 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่ ระดับ 6

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยครูใหญ่มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
 (2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 6
 (3) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งรับเงินเดือนในระดับ 6 และมีผลการปฏิบัติงาน 2 ปีการศึกษาซ้อนหลังตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

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

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ 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 ปีการศึกษาซ้อนหลังตามเกณฑ์ที่ 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 จึงจะถือว่าเป็นการบริหารสถานศึกษาได้ผลดีเข้าลักษณะผู้ชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา

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

ประกอบอาชีพได้

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 พัฒนาการตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถดีและความประพฤติสามารถถ่ายทอดความรู้ได้

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากการพัฒนาการทำงานของผู้บริหารที่ทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

4. ผลที่ปรากฏต่อประชาชน โดยพิจารณาจากผลงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป โดยประชาชนให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะผู้อำนวยการทางการศึกษาทั่วไป

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้

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

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์เนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วน อย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมมีอยู่และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยยังไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำในการจัดทำโดยมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบ และมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่าผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติได้

2. ประโยชน์ต่อนักเรียน หรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ เพื่อประโยชน์ของการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้อย่างดี หรือทำให้มี ประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา 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) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ 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 ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ท.กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานความชำนาญการและผลงานทางวิชาการตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมินแล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ. พิจารณาต่อไป

ในการนี้ ก.ท.อาจแต่งตั้งคณะกรรมการตาม (3) ออกไปตรวจสอบหรืออาจเรียก สัมภาษณ์ผู้ขอฯ เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.ท.จ.ด้วยก็ได้

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. ให้มีผลไม่ ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 212 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ 8

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 8

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

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดีโดยผ่านการประเมิน ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

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

รายการที่ 1 พิจารณาความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา

โดยพิจารณาจากการบริหารงานในเรื่องดังต่อไปนี้

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

หากการบริหารทั้ง 4 ด้านดังกล่าว มีผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษา ได้ผลดี โดยคุณภาพของการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้ผลสูง เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องจึงจะถือว่าการบริหารสถานศึกษาได้ผลดีมากเข้าลักษณะความชำนาญการในการบริหาร สถานศึกษา

รายการที่ 2 พิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏ ดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน โดยพิจารณาจาก

1.1 นักเรียน ได้รับความรู้ครบถ้วนตามหลักสูตรอย่างได้ผลดี

1.2 นักเรียน ได้มีการพัฒนาการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

1.3 นักเรียน มีความประพฤติและอยู่ในระเบียบวินัยดี

1.4 นักเรียน มีความเป็นพลเมืองดี สามารถนำความรู้ไปใช้ดำเนินชีวิต

หรือประกอบอาชีพได้ดี

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก

2.1 การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครู อาจารย์ โดยให้สามารถปฏิบัติ

หน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพดี

2.2 การสอนและการอบรมของครู อาจารย์ เต็มตามหลักสูตรที่กำหนด

และเป็นไปตามหลักวิชาการศึกษาอย่างได้ผลดี

2.3 ครู อาจารย์ เอาใจใส่รับผิดชอบดูแลการสอนและปกครองนักเรียน

ทั้งเป็นกลุ่ม และเป็นรายบุคคล โดยสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียน ได้ผลดี

2.4 ครู อาจารย์ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ดีความสามารถและ

ความประพฤติดี สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากการทำงาน

ของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลดีต่องานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

4. ผลที่ปรากฏต่อประชาชน โดยพิจารณาจากผลงานการจัดการศึกษาของ

สถานศึกษาได้ผลดีเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป โดยประชาชนให้ความเลื่อมใสศรัทธาและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาเป็นอย่างดี

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะผู้อำนวยการทางการศึกษาโดยทั่วไป

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพ

ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่า ผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท.กำหนด คือ จะต้อง มีผลงานทาง

วิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาหรือผลงานทางวิชาการที่ใช้ในสถานศึกษา ซึ่ง ก.ท.เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาหรือการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่า ผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่ และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยหรือเป็นผู้ดำเนินการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 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 ความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา	(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 75

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น เป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบทำยท้ายหลักเกณฑ์นี้ 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 ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐ และผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ท.กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการตามแบบทำยท้ายหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาให้ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

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

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. ได้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 213 การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ 9

(ก) หลักเกณฑ์

(1) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(2) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 9

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

(4) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ (3) ได้ผลดีโดยผ่านการประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

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

รายการที่ 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 หรือสูงกว่าหรือจากระดับปานกลางเป็นระดับดีหรือสูงกว่าหรือจากระดับดี เป็นระดับดียิ่งขึ้น

1.3 นักเรียน มีความประพฤติและอยู่ในระเบียบวินัยดี

1.4 นักเรียน มีความเป็นพลเมืองดี สามารถนำความรู้ไปใช้ดำเนินชีวิตหรือ

ประกอบอาชีพได้ดี

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ โดยพิจารณาจาก

2.1 การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของครู อาจารย์ โดยให้สามารถปฏิบัติ

หน้าที่ ได้อย่างมีคุณภาพดียิ่ง

2.2 การสอนและการอบรมของครู อาจารย์ ได้ตามหลักสูตรที่กำหนดและ

เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดและเป็นไปตามหลักวิชาการศึกษาอย่างได้ผลดียิ่ง

2.3 ครู อาจารย์ เอาใจใส่รับผิดชอบดูแลการสอนและปกครอง นักเรียน

ทั้งเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคล โดยสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับผลการเรียนและความประพฤติของนักเรียน อย่างได้ผลดียิ่ง

2.4 ครู อาจารย์ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ

ความประพฤติดี สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากการพัฒนาการทำงานของ

เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลดีต่องานและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพดียิ่ง

4. ผลที่ปรากฏต่อประชาชน โดยพิจารณาจากผลงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้ผลดียิ่ง เป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป โดยประชาชนให้ความเลื่อมใส ศรัทธา และให้ความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเป็นอย่างดี

รายการที่ 3 ผลงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาโดยทั่วไป

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมและการยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่แสดงความเชี่ยวชาญนั้น สามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี

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

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์เนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่างเหมาะสม กับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นที่เชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาว่าผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมมีอยู่และนำมา ใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่โดยยังไม่มีผู้ใดริเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้น จะต้องจัดทำด้วยตนเองหรือเป็นผู้นำในการจัดทำโดยมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่าผลงานนี้จะเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเป็นแนวปฏิบัติอย่างได้ผลดียิ่ง

2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนหรือประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เพื่อประโยชน์ของการศึกษาเพิ่มเติม หรือการประกอบอาชีพ หรือการดำรงชีพได้อย่างดียิ่งขึ้น หรือทำให้มีประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาทำให้สถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

(7) เกณฑ์การตัดสิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	เกณฑ์การตัดสิน
1. การประเมินความเชี่ยวชาญ	70	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 ของคะแนน
1.1 ความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา	(30)	เต็ม 70 คะแนน คือ 49 คะแนน
1.2 ผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ	(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		
2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ	(15)	
2.2.1 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ		
2.2.2 ประโยชน์ต่อนักเรียนหรือสถานศึกษา		
รวม	100	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ประสงค์จะขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผลงานทางวิชาการ

(2) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ ผู้อำนวยการ/หัวหน้ากองการศึกษา และปลัดเทศบาล ตามลำดับ เป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วเทศบาลส่งเรื่อง ก.ท.จ.พิจารณา

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

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

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีหรือออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. โดยให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 214 การเลื่อนตำแหน่งและระดับพนักงานครูเทศบาลให้สูงขึ้น

(ก) สายงานผู้สอนและผู้สนับสนุนการสอน

(1) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งครู 1 ระดับ (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) เลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งครูใหญ่ ระดับ (5 – 6) ขึ้นดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7) และตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ (6 – 7) ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้อำนวยการวิทยาลัย ระดับ (7 – 8)

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

(ก) หลักเกณฑ์

(1) จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับเงินเดือนตามตำแหน่งครู 2

(2) จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู 2 ที่จะเลื่อนและแต่งตั้ง

(3) จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อน โดยผ่านการประเมินคุณภาพงานตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(ข) วิธีการ

(1) ผู้มีความสมบัติครบถ้วน จัดทำรายงานคุณภาพงานตามแบบทำหลักเกณฑ์นี้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(2) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ ประเมินคุณภาพงาน

ตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีหรือออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ 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) จะต้องมีความสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 1 ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

(3) จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อนฯ โดยผ่านการประเมินคุณภาพงานตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(ข) วิธีการ

(1) ผู้มีความสมบัติครบถ้วน จัดทำรายงานคุณภาพงานตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

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

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีหรือออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นของ ก.ท.จ. ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

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

(ก) หลักเกณฑ์

(1) จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเงินเดือนตามตำแหน่งอาจารย์ 2

(2) จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครู

เทศบาล ตำแหน่งอาจารย์ 2 ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

(3) จะต้องเป็นผู้ที่มีผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเลื่อน โดยผ่านการประเมินคุณภาพงานตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด

(ข) วิธีการ

(1) ผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำรายงานคุณภาพงานตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ เสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงานและตรวจสอบคุณสมบัติให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์แล้วเทศบาลส่งเรื่องให้ ก.ท.จ.พิจารณา

(2) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ ใน ก.ท.จ. เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการประเมินคุณภาพงานตาม แบบทำยหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอ ก.ท.จ.พิจารณาต่อไป

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีหรือออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบของ ก.ท.จ. และ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ย้อนหลังข้าม ปีงบประมาณ

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

(ก) หลักเกณฑ์

(1) จะต้องเป็นผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเงินเดือนตามตำแหน่ง อาจารย์ 3

(2) จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงาน ครูเทศบาล ตำแหน่งอาจารย์ 3 ที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง

(3) จะต้องมิใช่ผู้มีงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่ได้กำหนดไว้ในหลักสูตรและปฏิบัติงาน อื่นที่เกี่ยวข้องเฉลี่ยปีการศึกษาละไม่ต่ำกว่า 1,260 ชม.

(4) จะต้องมีผลงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง อาจารย์ 3 และผลการปฏิบัติย้อนหลัง 3 ปี โดยผ่านการประเมินคุณภาพงาน ปริมาณงาน ตามเกณฑ์ ที่ ก.ท.กำหนด

(5) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีความชำนาญการตามเกณฑ์ที่ ก.ท.กำหนด รวม 3 รายการ ดังนี้ รายการที่ 1 การพิจารณาความชำนาญการในการสอนวิชาการสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

โดยพิจารณาจากการวางแผนการสอน เตรียมการสอน ทำการสอน การจัดทำ ผลิตและใช้สื่อการเรียนการสอน เครื่องมืออุปกรณ์อื่น ๆ การวัดผล และประเมินผลการเรียน การสอนโดยในการ ปฏิบัติงานนั้น มีลักษณะสามารถริเริ่ม สร้างสรรค์ หรือพัฒนาในงานสอนจนได้ผลงาน ซึ่งมีประโยชน์ปรากฏเป็นที่ยอมรับ และสามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานได้

รายการที่ 2 การพิจารณาผลงานที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ครู อาจารย์ ผู้ร่วมงานอื่น ๆ และประชาชนหรือสาธารณชน

โดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏดังต่อไปนี้

1. ผลที่ปรากฏต่อนักเรียน โดยพิจารณาจาก

1.1 ผลการสอนที่ประเมินได้ว่ามีผลสัมฤทธิ์สูง โดยผลการเรียนของ นักเรียนที่รับผิดชอบ มีการพัฒนา เช่น จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์ ปานกลาง เป็นระดับ ความรู้ปานกลาง หรือจากนักเรียนที่มีระดับความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง เป็นระดับความรู้ในเกณฑ์ดี หรือ จากนักเรียนที่มีระดับความรู้ใน เกณฑ์ดีเป็นดียิ่งขึ้นและมีหลักฐานเป็นที่ปรากฏชัด

1.2 การอบรมดูแลเกี่ยวกับความประพฤติและการรักษาวินัย การปกครอง ดูแล และการให้คำแนะนำและแนะแนวต่าง ๆ แก่นักเรียนที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี จนมีผลให้นักเรียนมี ความประพฤติและวินัยดีขึ้น

2. ผลที่ปรากฏต่อครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น โดยพิจารณาจากผลงานที่ แสดงความชำนาญ ซึ่งได้นำไปทำการสอน การให้คำแนะนำ ปรีกษา นิเทศ หรือสาธิตแก่ครู อาจารย์ ให้ สามารถนำไปปฏิบัติได้ เป็นที่ยอมรับของครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานอื่น

3. ผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือประชาชน พิจารณาจากความเลื่อมใสของ ผู้ปกครองหรือประชาชนในชุมชนนั้น ๆ โดยผู้ปกครองหรือประชาชนมาปรึกษาหารือในเรื่องการศึกษา เล่าเรียน ความประพฤติ คุณธรรม และศีลธรรมของนักเรียน ทั้งนี้ ให้เน้นผลที่ปรากฏต่อผู้ปกครองหรือ ประชาชนในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนเท่านั้น

รายการที่ 3 การพิจารณาผลงานในฐานะวิทยากรผู้ชำนาญการ

โดยพิจารณาจากการมีส่วนร่วมในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง โดย พิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่แสดงความชำนาญการนั้นสามารถประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีผลงานทางวิชาการตามที่ ก.ท.กำหนด คือ จะต้องแสดงผลงานทาง วิชาการเป็นเอกสารเกี่ยวกับการสอน ซึ่งแสดงความชำนาญการในด้านนั้น ๆ หรือผลงานทางวิชาการใน ลักษณะอื่น ซึ่ง ก.ท. เห็นว่าใช้ประโยชน์ในการสอนหรือการศึกษาได้ โดยมีรายการพิจารณา ดังนี้

รายการที่ 1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณาจาก

1. ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ

โดยพิจารณาถึงความถูกต้องของเนื้อหา ความสมบูรณ์ครบถ้วนอย่าง
เหมาะสมกับลักษณะของผลงานทางวิชาการประเภทนั้น ๆ รวมทั้งการค้นคว้าอ้างอิงที่เป็นเชื่อถือได้

2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยพิจารณาผู้จัดทำได้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากของเดิมที่มีอยู่
และนำมาใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้น หรือจัดทำขึ้นใหม่ โดยไม่มีผู้ใดเริ่มจัดทำขึ้น อนึ่ง ผลงานทางวิชาการนั้น
จะต้องจัดทำด้วยตนเอง หรือเป็นผู้นำในการจัดทำ โดยมีส่วนร่วมรับผิดชอบและมีหลักฐานแสดงได้

รายการที่ 2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ โดยพิจารณา

1. ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้จะมีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่
สามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือเป็นแนวทางปฏิบัติได้

2. ประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษา

โดยพิจารณาว่า ผลงานนี้ทำให้นักเรียนได้รับความรู้และพัฒนาตนเอง
ในการเรียนรู้ วิชาการดังกล่าวอย่างได้ผลดียิ่ง และทำให้เกิดประโยชน์ต่อนักเรียนในอันที่จะนำความรู้
ดังกล่าวไปใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม 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)	
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 ประโยชน์ต่อนักเรียนและนักศึกษา		
รวม	100	เกณฑ์ผ่านร้อยละ 75

(ข) วิธีการ

(1) ให้พนักงานครูเทศบาลผู้ขอเป็นผู้จัดทำคำขอตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ โดยจะต้องชี้แจงผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และผลงานทางวิชาการ

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

(3) ให้ ก.ท.จ. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญและผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.ท. กำหนด เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ความชำนาญการ และผลงานทางวิชาการตามแบบทำยหลักเกณฑ์นี้ ตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด โดยแยกกันประเมิน แล้วสรุปผลการพิจารณาเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาต่อไป

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

(ค) การแต่งตั้ง

นายกเทศมนตรีออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยผ่านความเห็นชอบ ก.ท.จ. และไม่เกินวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินฯ 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)

- ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 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

ในกรณีที่สถานศึกษานั้นได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ตามหลักเกณฑ์นี้แล้ว 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) การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ (5 – 6) เป็นตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย 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) ขึ้นดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ระดับ (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 และได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แล้วแต่กรณีในสถานศึกษาแห่งนั้นติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือได้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษานั้นไม่ครบ 2 ปี แต่ได้รักษาการและปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา แล้วแต่กรณีในสถานศึกษานั้นอยู่ก่อนได้รับการแต่งตั้ง และเมื่อนำระยะเวลาการรักษาการดังกล่าว กับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นรวมกันแล้ว เป็นเวลาในตำแหน่งและสถานศึกษานั้นต่อไปอีกไม่น้อยกว่า 2 ปี

(ค) วิธีการ

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

(3) ให้ ก.ท.จ.แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นและประเมินบุคคลผู้ครองตำแหน่งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาและผู้แทนส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่ 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 การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งครู 1 หรือ ครู 2 ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น สำหรับผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ ต่อไปนี้

(ก) หลักเกณฑ์

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

(2) ได้รับวุฒิที่ ก.ท.กำหนดให้คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ ตามข้อ 11(2) แห่งประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกฯ

(ข) วิธีการ

หลักสูตรและวิธีการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษให้ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันสำหรับพนักงานเทศบาลที่ ก.ท.กำหนด

(ค) การแต่งตั้ง

ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งฯ โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. แต่ทั้งนี้ ต้องไม่ย้อนหลังข้ามปีงบประมาณ

ข้อ 221 การให้ได้รับเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลได้รับเงินเดือนที่กำหนดในหมวด 3

ข้อ 222 การเลื่อนพนักงานเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา

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

(ข) การเลื่อนพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เลื่อนและแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่พนักงานครูเทศบาลผู้นั้นได้เป็นต้นไป

(ค) การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้นเฉพาะตำแหน่งที่ต้องประเมินผลงานทางวิชาการ หากเทศบาลเจ้าสังกัดตรวจสอบ พบว่าพนักงานเทศบาลรายใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคล เรื่องสัดส่วนการจัดทำผลงาน หรือเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนผลงานหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตน หรือมีการจ้างวาน ผู้อื่นทำผลงานให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตนให้นายกเทศมนตรีสั่งระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอประเมิน

บุคคลของพนักงานเทศบาลแล้วดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานฯ ดังกล่าว รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป

(ง) ห้ามมิให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลซึ่งถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอตามข้อ (3) เสนอขอรับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและระดับที่สูงขึ้น มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี นับแต่วันถูกระงับหรือยกเลิกการพิจารณาคำขอ

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

(ข) ให้เทศบาลพิจารณาตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายเป็นค่าตรวจผลงานของคณะกรรมการในการตรวจและประเมินความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ โดยประสานงานกับ ก.ท.จ.

หมวด 11

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 223 พนักงานเทศบาลผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี

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 ที่ผ่านมาแล้ว

แต่กรณี

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

ข้อ 228 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

- (1) ครึ่งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 เมษายนของปีที่ได้เลื่อน
- (2) ครึ่งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ 229 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ 230 พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ 227 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น

(2) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำครั้งต่อไปให้ผู้ขึ้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(3) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(4) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

- (5) ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (6) ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน
- (7) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกรัฐมนตรี หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน
- (8) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้
- (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน
 - (ข) ลาคลดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
 - (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ
 - (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่
 - (จ) ลาพักผ่อน
 - (ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
 - (ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (8) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 231 พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 230 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

- (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้อย่างเสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ
- (4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราบาตร้าเห็นดเห็นน้อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 232 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ 230 และข้อ 231 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 227 มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งหนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พุทธิกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตามเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย

ข้อ 233 การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 230 (8) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 230 (5) หรือ (6) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษ อื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 230 (8) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาให้ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ 234 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 232 ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 230 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 231 ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลัง นายกเทศมนตรีได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครั้งปีแรกกับครั้งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามีความมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของพนักงานเทศบาลผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครึ่งได้แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

- (1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม
- (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
- (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต
- (4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลัง พนักงานเทศบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของพนักงานเทศบาลผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ 235 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานเทศบาล ซึ่งในครั้งที่แล้ว มาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 230 (8)(ข) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้สั่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่นายกเทศมนตรีกำหนด

ข้อ 236 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้านายกเทศมนตรีเห็นสมควรให้พนักงานเทศบาลผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าไม่มี คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน พนักงานเทศบาลผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้นายกเทศมนตรีหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้งให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้ เพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่นายกเทศมนตรีได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือมีคำสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

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

ข้อ 237 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีเห็นสมควรให้ผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้นายกเทศมนตรีรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้นายกเทศมนตรีพิจารณา ดังนี้

(1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีโทษเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่นายกเทศมนตรีได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้

(3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดีให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

ข้อ 238 ในกรณีที่นายกเทศมนตรีได้รอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลผู้ใดไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 236 และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 237 ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนขึ้นเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามข้อ 236 (1) (2) หรือ (3) หรือตามข้อ 215 (1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 236 หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 237 กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ 239 ในกรณีที่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกเทศมนตรีส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นใน วันที่ 30 กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่พ้นจากราชการ

ข้อ 240 ในกรณีที่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคมหรือออกจากราชการไม่ว่า

ด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ 1 เมษายนหรือวันที่ 1 ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนจะสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ยื่นข้อเสนอลงไปถึงวันที่ 1 เมษายนหรือวันที่ 1 ตุลาคมครั้งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้ยื่นได้พ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ นายกเทศมนตรีจะสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ยื่นข้อเสนอลงไปถึงวันที่ 30 กันยายนของครั้งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ 241 พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้นตามข้อ 230 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้นายกเทศมนตรีเสนอ ก.ท.จ. เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

ข้อ 242 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามข้อ 224 โดยให้เทศบาลตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในหมวดนี้ และให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ตามความเห็นของคณะกรรมการ ดังกล่าว

สำหรับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ให้เทศบาลแต่งตั้งคณะกรรมการระดับโรงเรียนของแต่ละโรงเรียนขึ้นมาพิจารณาก่อนเสนอคณะกรรมการฯตามวรรคหนึ่ง โดยแยกพิจารณาต่างหากจากพนักงานเทศบาลแล้วรายงานให้ ก.ท. เพื่อตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

ข้อ 243 ในการกำหนดโควตาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กำหนดวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการกำหนดเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ 244 พนักงานเทศบาลผู้ใดถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เทศบาลพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้ยื่นข้อเสนอลงไปถึงวันที่ 30 กันยายนของครั้งปีที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนนี้ ให้นำกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 245 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นผู้มีหน้าที่รายงาน และเสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการรายงานและการเสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดรายละเอียด ดังนี้

- (1) ชื่อพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตาย และประวัติการรับราชการของพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตาย
- (2) รายงานเหตุที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (3) ความเห็นในการเสนอขอให้พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ
- (4) สำเนาเอกสารของทางราชการที่ออกเกี่ยวกับการตาย และสาเหตุการตาย
- (5) เอกสารอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ 246 เมื่อนายกเทศมนตรีได้รับรายงานดังกล่าวแล้ว ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่เกิน 3 คน ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณารายงานการขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษของพนักงานผู้ถึงแก่ความตายเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ

ข้อ 247 ในการพิจารณาของคณะกรรมการ ให้พิจารณารายงานการขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษตามข้อ 245 โดยให้พิจารณา ดังนี้

- (1) พนักงานเทศบาลผู้นั้นถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่
- (2) เหตุที่ทำให้ถึงแก่ความตายเกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของผู้ตาย หรือจากความผิดของผู้ตายหรือไม่
- (3) ความเห็นสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้เป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จหรือไม่

ข้อ 248 เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาตามข้อ 247 แล้ว ให้ประชุมพิจารณาและมีความเห็นว่าสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ หรือไม่หากเห็นว่าควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษได้จะสมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนจำนวนกี่ขั้น ทั้งนี้ให้นำกฎหมายหรือระเบียบที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม และเสนอความเห็นในการพิจารณาต่อนายกเทศมนตรีพิจารณาต่อไป

ให้นายกเทศมนตรี เสนอเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษและความเห็นตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 249 การสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาลผู้ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งตามมติของ ก.ท.จ. ตามข้อ 248 โดยให้มีผลเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จเท่านั้น

ข้อ 250 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสำหรับพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษาผู้ถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าว ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งตามความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยให้มีผลเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ ความชอบกรณีพิเศษแล้วรายงานให้ ก.ท. ทราบ เพื่อแจ้งให้หน่วยงานที่ได้รับการจัดสรรอัตราเงินเดือนของตำแหน่งจากสำนักงบประมาณทำความเข้าใจกับสำนักงบประมาณต่อไป

หมวด 12

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

ข้อ 251 การกำหนดและการเปลี่ยนแปลงขนาดของเทศบาล กรอบระดับตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาล ให้ดำเนินการได้ ดังนี้

(1) ให้กำหนดขนาดของเทศบาลออกเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เทศบาลใดจะเป็นขนาดใดให้กำหนด ดังนี้

(ก) เทศบาลชั้น 1	เดิม	จัดให้เป็นเทศบาลขนาดใหญ่
(ข) เทศบาลชั้น 2 – 6	เดิม	จัดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง
(ค) เทศบาลชั้น 7	เดิม	จัดให้เป็นเทศบาลขนาดเล็ก

(2) เทศบาลสามารถเปลี่ยนแปลงขนาดได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยจะต้องผ่านเกณฑ์เบื้องต้นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล 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 ให้เทศบาลประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ 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 ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ

เทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในเทศบาลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล

(2) กองวิชาการและแผนงาน มีหน้าที่เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน ซึ่งมีลักษณะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายจัดทำแผนหรือโครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการต่าง ๆ ซึ่ง อาจเป็นนโยบายแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหารหรือความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ อาจเป็นนโยบายแผนงานของเทศบาลหรือเมืองพัทยาและโครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

(3) กองคลัง สำนักการคลังมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของเทศบาลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(4) กองช่าง สำนักการช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

(6) กองการศึกษา สำนักการศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร ศึกษาและพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษาและการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา โดยให้มีงาน ธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศ งานกิจการ

นักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่ายทางการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬา และนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

(7) กองสวัสดิการและสังคม สำนักสวัสดิการสังคมมีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบ ชุมชนหนาแน่น และชุมชนแออัด การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณี ท้องถิ่น และงานสาธารณะ การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(8) กองการประปา สำนักการประปามีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุม การผลิตและการจำหน่ายน้ำประปา การติดตั้งประปา การควบคุมการดำเนินการเกี่ยวกับการงบประมาณ รายได้ รายจ่าย การบัญชี พัสดุ การวางแผนปรับปรุงในข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการประปา รวมทั้งการ ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(9) กองการแพทย์ สำนักการแพทย์มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการ พยาบาลและการบริการทางการแพทย์ งานวิชาการและแผนงานทางด้านการแพทย์พยาบาลและบริการ สาธารณสุข งานเภสัชกรรม ทदनสาธารณสุข งานชั้นสูงตรและรังสีวิทยา งานเวชกรรม งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยในและห้องคลอด งานห้องผ่าตัด และวิสัญญี รวมทั้งงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(10) กองช่างสุขาภิบาล สำนักการช่างสุขาภิบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อม ด้านวัสดุที่ใช้แล้ว (ขยะ) การจัดการคุณภาพน้ำ การควบคุมออกแบบ และก่อสร้างอาคารโรงงาน ที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม การควบคุมดูแลรักษาตรวจสอบระบบบำบัด น้ำเสีย และมลพิษในด้านอื่น ๆ รวมทั้งการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(11) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการตรวจสอบ บัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบัญชี งาน ตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการทำประโยชน์จากทรัพย์สินเทศบาลและ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(12) แขวง มีหน้าที่ความรับผิดชอบกิจการภายในแขวงในส่วนที่เป็นอำนาจ หน้าที่ของปลัดเทศบาล โดยให้มีสำนักงานแขวง งานการศึกษา งานคลัง งานสวัสดิการสังคม งานการ ประปา งานสาธารณสุข งานช่าง อยู่ในแขวง หรืออาจจะให้มีการแบ่งส่วนงานอื่น ๆ ที่จำเป็นมาปฏิบัติ หน้าที่ในแขวงนั้น รวมทั้งปฏิบัติงานในหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 256 สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนัก กอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาล โดยมีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงาน และลูกจ้าง และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักปลัดเทศบาล

ข้อ 257 สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ 252 วรรคสอง (2) ให้มีหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดในประกาศเทศบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ข้อ 258 การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดเทศบาล สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ 252 ให้กำหนดเป็นประกาศเทศบาลโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ทั้งนี้ ให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบภายในส่วนราชการภายในไว้ในประกาศเทศบาล ดังกล่าวด้วย

การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของส่วนราชการที่จัดแบ่งภายในตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่อยู่ในขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น

ข้อ 259 การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือการยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการตามข้อ 253 ให้เทศบาลพิจารณาเสนอความเห็นและพิจารณาอัตรากำลัง การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกันแล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการพิจารณาขอจัดตั้ง ปรับปรุง การรวมหรือการยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาโดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาล ตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความจำเป็น ความเหมาะสม ตลอดจนอัตรากำลังของพนักงานของส่วนราชการ และงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของเทศบาลประกอบด้วย

ข้อ 260 การจัดตั้งกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขึ้นใหม่ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ของเทศบาล หรือการปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการของเทศบาล ซึ่งมีการจัดตั้งกอง หรือส่วนราชการขึ้นใหม่ ให้เทศบาล เสนอเหตุผลความจำเป็น และร่างประกาศเทศบาล กำหนดกองหรือส่วนราชการขึ้นใหม่ เพื่อให้ ก.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. ได้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดลักษณะงานคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความจำเป็นที่เหมาะสม ตลอดทั้งอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และงบประมาณค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของเทศบาล

ข้อ 261 เมื่อ ก.ท.จ. ได้พิจารณาการขอจัดตั้งหรือปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการตามข้อ 259 แล้ว

(1) มีมติเห็นชอบการจัดตั้งหรือปรับปรุงการกำหนดส่วนราชการใหม่ และอัตรากำลังพนักงานเทศบาล ที่กำหนดในกองหรือส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ เป็นการปรับเปลี่ยมาจากกองหรือส่วนราชการอื่นภายในเทศบาล 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 ในสำนัก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น คนหนึ่งเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนัก กอง หรือส่วนราชการนั้น

ข้อ 264 ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการวินิจฉัยปัญหาและสั่งการให้ใช้หลักการแบ่งอำนาจและหน้าที่ตามลักษณะของเรื่องดังต่อไปนี้

ปลัดเทศบาล

- (1) เรื่องที่นายกเทศมนตรีสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของเทศบาล
- (2) เรื่องที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดเทศบาล
- (3) เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้บังคับบัญชา
- (4) เรื่องในหน้าที่สำนักงานเทศบาล
- (5) เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณี

พิเศษอื่นใด

- (6) เรื่องที่ปลัดเทศบาลสั่งการโดยเฉพาะ
- (7) เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

รองปลัดเทศบาล

เรื่องใดที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ปลัดเทศบาล หากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับนั้นมิได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น ปลัดเทศบาลจะมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนในนามของปลัดเทศบาลก็ได้

หัวหน้าส่วนราชการ

- (1) เรื่องใดที่เป็นหน้าที่ของส่วนราชการโดยอยู่แล้ว หรือซึ่งจะได้มอบหมายกิจการใหม่ให้หัวหน้าส่วนราชการนั้นเป็นผู้สั่งการและรับผิดชอบโดยตรง
- (2) เรื่องเข้าลักษณะที่จะต้องเสนอนายกเทศมนตรี หรือปลัดเทศบาลให้เสนอปลัดเทศบาลตามลำดับ เมื่อนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาลพิจารณาวินิจฉัยสั่งการประการใดแล้วให้หัวหน้าส่วนราชการพึงปฏิบัติตามคำสั่งนั้น
- (3) การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการนั้น หัวหน้าส่วนราชการพึงอนุโลมตามหลักดังกล่าวข้างต้นตามลำดับชั้น

ข้อ 265 ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยเทศบาล การกำหนดให้พนักงานเทศบาลตำแหน่งที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลในส่วนราชการใด ฐานะใด ให้เป็นไปตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย โดยทำเป็นหนังสือ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ 266 อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติการปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการอื่นที่ผู้ดำรงตำแหน่งใดจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง

ใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นอาจมอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทนได้ 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 ผู้มอบอำนาจมีหน้าที่กำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจ และให้มีอำนาจแนะนำและแก้ไขการปฏิบัติราชการของผู้รับมอบอำนาจได้

ข้อ 269 ในกรณีที่ไม่มีปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลัดเทศบาลหลายคน ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองปลัดเทศบาลคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทน

ในกรณีที่ไม่มีรองปลัดเทศบาล หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ นายกเทศมนตรีจะแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในเทศบาลซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษาราชการแทนก็ได้

ข้อ 270 ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งพนักงานเทศบาลในสำนัก กองหรือส่วนราชการนั้นคนใดคนหนึ่งให้เห็นสมควร ให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้ แต่เพื่อความเหมาะสมแก่การรับผิดชอบการปฏิบัติราชการในสำนัก กองหรือส่วนราชการนั้นนายกเทศมนตรีอาจจะแต่งตั้งพนักงานเทศบาลคนใด

คนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่า ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นเป็นผู้รักษา ราชการแทนก็ได้

ข้อ 271 ให้ผู้รักษาราชการแทนมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่งใด หรือผู้รักษาราชการแทนผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมอบหมายหรือ มอบอำนาจให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่นปฏิบัติราชการแทน ให้ผู้ปฏิบัติราชการแทนมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับ ผู้ซึ่งมอบหมายหรือมอบอำนาจ

ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่ อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนหรือผู้ปฏิบัติราชการแทน มีอำนาจหน้าที่เป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ เช่นเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งนั้นในการรักษาราชการแทนหรือปฏิบัติราชการแทนด้วย แล้วแต่กรณี

ข้อ 272 การเป็นผู้รักษาราชการแทนตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ ไม่ กระทบกระเทือนอำนาจนายกเทศมนตรีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่จะแต่งตั้งพนักงานเทศบาลอื่นเป็นผู้รักษา ราชการแทนตามอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ดำรงตำแหน่งรอง พ้นจาก ความเป็นผู้รักษาราชการแทนนับแต่เวลาที่ผู้ได้รับการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งเข้ารับหน้าที่

ข้อ 273 ในกรณีที่ตำแหน่งพนักงานเทศบาลตำแหน่งอื่นว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่ สามารถปฏิบัติราชการได้ และเป็นกรณีที่มิได้มีการกำหนดไว้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการแทนและการรักษา ราชการแทน ให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งให้พนักงานเทศบาลที่เห็นสมควรให้รักษาการในตำแหน่งนั้นได้ โดยให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการสูงสุด สำหรับ กรณีตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยไว้ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเป็นผู้รักษาการในตำแหน่ง ถ้ามีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหลายคน ให้นายกเทศมนตรีมีอำนาจแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย คนหนึ่ง หรือหลายคนรักษาการในตำแหน่งตามลำดับไว้เป็นการล่วงหน้าได้

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

หมวด 14

กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 1

การส่งพนักงานประจำเทศบาล

ข้อ 274 ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. มีอำนาจส่งพนักงานเทศบาลให้ประจำเทศบาลเป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อพนักงานเทศบาลมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกรณีที่ถูกฟ้องนั้น พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งหน้าที่เดิมต่อไปจะเป็นอุปสรรคต่อการสืบสวนสอบสวน หรืออาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(2) เมื่อพนักงานเทศบาลกระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าเป็นผู้กระทำความผิดอาญา และผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำหรือละเว้นกระทำการนั้นเป็นความผิดวินัยร้ายแรง

(3) เมื่อพนักงานเทศบาลละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(4) เมื่อพนักงานเทศบาลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัยและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

(5) เมื่อพนักงานเทศบาลมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้น ทำการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับพนักงานเทศบาล

(6) เมื่อพนักงานเทศบาลมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน หรือมีการใช้จำนวนการสอบสวนพิจารณาดำเนินการในกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตน ไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ราชการหรือมีกรณีที่น่าสงสัยที่ปรากฏชัดแจ้งตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

(7) เมื่อพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งใดมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ามีพฤติการณ์ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นซึ่งผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้วเห็นว่ากรณีมีมูล และถ้าให้ผู้ผู้นั้นคงอยู่ในตำแหน่งเดิมต่อไปอาจเกิดการเสียหายแก่ราชการ

(8) เมื่อพนักงานเทศบาลได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(9) เมื่อพนักงานเทศบาลได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรส ซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ

(10) เมื่อพนักงานเทศบาลได้รับทุนรัฐบาลหรือทุนของเทศบาลให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมในประเทศ หรือต่างประเทศ

(11) กรณีอื่นที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์แก่ราชการ โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ.

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

(1) คำชี้แจง เหตุผลความจำเป็นและประโยชน์แก่ราชการ และระยะเวลาที่จะส่งพนักงานเทศบาลให้ประจำเทศบาล ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหกเดือน เว้นแต่การส่งประจำเทศบาลตามข้อ 274 (8) (9) และ(10) ให้ส่งได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้ลา

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

ข้อ 276 การส่งพนักงานเทศบาลให้ประจำเทศบาล ให้นายกเทศมนตรีสั่งได้ตามมติของ ก.ท.จ. เป็นเวลาไม่เกินหกเดือนนับแต่วันที่ถูกส่งให้ประจำ เว้นแต่ กรณีส่งประจำเทศบาลตามข้อ 274 (8) (9) และ (10) ให้ส่งได้ไม่เกินระยะเวลาที่ผู้นั้นได้รับอนุญาตให้ลา

เมื่อมีการส่งพนักงานเทศบาลผู้ใดให้ประจำเทศบาลแล้ว และถ้านายกเทศมนตรีเห็นว่ายังมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษที่จะต้องสั่งให้ผู้นั้นประจำต่อไปอีกเกินกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ขอความเห็นชอบขยายเวลาต่อ ก.ท.จ. ได้อีกไม่เกินหนึ่งปี โดยเมื่อรวมกันแล้วให้ขยายเวลาส่งประจำเทศบาลได้ไม่เกินหนึ่งปีหกเดือน ทั้งนี้ ให้ขอขยายเวลาก่อนวันครบกำหนดเวลาเดิมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ อาจขอความเห็นชอบขยายเวลาต่อ ก.ท.จ. ก่อนวันครบกำหนดเวลาเดิมน้อยกว่าสามสิบวันได้

การขอความเห็นชอบขยายเวลาตามวรรคสองให้นำความข้อ 275 (1) และ (2) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 277 ในการเสนอขอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบการส่งพนักงานเทศบาลให้ประจำเทศบาลสำหรับกรณีมีเหตุผลความจำเป็นตามข้อ 274 (8) (9) (10) หรือ (11) หากเทศบาลเห็นว่า เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารราชการของเทศบาล และให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทดแทนในตำแหน่ง

ผู้ที่ถูกส่งให้ประจำเทศบาล ให้เทศบาลดำเนินการตามข้อ 275 (1) และ (2) และให้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประจำเทศบาลเพิ่มใหม่ เพื่อรองรับพนักงานเทศบาล ผู้ถูกส่งให้ประจำดังกล่าวเป็นการเฉพาะตัว โดยให้กำหนดเป็นเงื่อนไขว่า หากตำแหน่งประจำเทศบาลว่างลงให้ยุบเลิกตำแหน่งได้

สำหรับการส่งประจำเทศบาลตามวรรคหนึ่ง เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้ ก.ท.จ. เสนอเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งประจำเทศบาล พร้อมด้วยเหตุผลความจำเป็นในการส่งพนักงานเทศบาลผู้นั้นประจำเทศบาล ให้ ก.ท.ให้ความเห็นชอบก่อน

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

ข้อ 278 เมื่อนายกเทศมนตรีส่งพนักงานเทศบาลผู้ใดให้ประจำเทศบาล โดยมีเหตุผลความจำเป็นในกรณีใดแล้ว เมื่อหมดความจำเป็นหรือครบกำหนดเวลาตามข้อ 276 ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ. ส่งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งเดิม หรือแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ 279 หากเป็นการส่งพนักงานเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ให้ส่งประจำสถานศึกษาเท่านั้น

ข้อ 280 การให้พ้นจากตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย และการออกจากราชการของพนักงานเทศบาลที่ถูกส่งให้ ประจำเทศบาลให้ถือเสมือนว่าผู้ถูกส่งนั้นดำรงตำแหน่งเดิม

ส่วนที่ 2

การส่งพนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการ

ข้อ 281 ให้ประกาศนี้

“การส่งพนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการเป็นการชั่วคราว” หมายความว่า การให้พนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการในส่วนราชการอื่นภายในเทศบาลเดียวกันหรือต่างเทศบาล หรือส่วนราชการอื่น หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

ข้อ 282 นายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งให้พนักงานเทศบาลในส่วนราชการหรือสถานศึกษาหนึ่งไปช่วยปฏิบัติราชการในอีกส่วนราชการหรือสถานศึกษาหนึ่งในเทศบาลเดียวกันเป็นการชั่วคราวได้ทุกตำแหน่ง โดยไม่ขาดจากหน้าที่ในตำแหน่งเดิม

การสั่งให้พนักงานเทศบาลให้ไปช่วยปฏิบัติราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ที่ต้องไปปฏิบัติมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานเทศบาลผู้นั้นด้วย

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

- (1) ให้ผู้มีอำนาจของหน่วยงานอื่นที่ประสงค์ของตัวพนักงานเทศบาลไปช่วยปฏิบัติราชการกับนายกเทศมนตรีของเทศบาลต้นสังกัด ทำความตกลงกัน โดยมีหนังสือยินยอม
- (2) พนักงานเทศบาลผู้ที่จะถูกสั่งให้ไปช่วยปฏิบัติราชการจะต้องสมัครใจที่จะไปช่วยปฏิบัติราชการในหน่วยราชการอื่นนั้น และต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงานตามภารกิจที่ไปช่วยปฏิบัติราชการนั้น และตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานผู้นั้นด้วย
- (3) การสั่งพนักงานให้ช่วยปฏิบัติราชการ ให้สั่งได้เป็นการชั่วคราวครั้งละไม่เกิน 6 เดือน และในกรณีเดียวกันให้สั่งช่วยปฏิบัติราชการได้ไม่เกิน 2 ครั้ง
- (4) หากมีเหตุผลความจำเป็นต้องรับให้ช่วยปฏิบัติราชการในกรณีเดียวกันตาม (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 ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีใช้ พนักงานหรือลูกจ้างเทศบาลมาปฏิบัติงานในเทศบาลเป็นการชั่วคราว”

ข้อ 285 เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ เทศบาลอาจขอยืมตัวข้าราชการ พนักงานหรือ ลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีใช้พนักงานหรือลูกจ้าง เทศบาลมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราวได้ โดยต้องพิจารณาตกลงกับหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีใช้เทศบาลนั้นก่อน โดยเจ้าตัวต้องสมัครใจและมีอำนาจของสังกัดเดิมได้ เห็นชอบแล้ว

การขอยืมตัวข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้าง ตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ที่ จะขอยืมตัวมาช่วยปฏิบัติต้องมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้นั้นด้วย

ข้อ 286 ระยะเวลาการขอยืมตัวราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงาน ของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอื่นมาช่วยปฏิบัติงานชั่วคราว ให้เป็นไปตามที่ผู้มีอำนาจของ ต้นสังกัดเดิมกำหนด

ข้อ 287 ค่าตอบแทนข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ที่เทศบาลขอยืมตัวมาให้เป็น ตามที่ ก.ท. กำหนด

ส่วนที่ 4

การพัฒนาพนักงานเทศบาล

ข้อ 288 ให้เทศบาลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ เป็นพนักงานเทศบาล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของ ทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและ แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

ข้อ 289 การพัฒนาพนักงานเทศบาล ตามข้อ 288 ต้องกำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการเป็นพนักงานเทศบาลทุกคนให้ได้รับการพัฒนาและต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตาม หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด ดังนี้

- 1) หลักและระเบียบวิธีปฏิบัติราชการ
- 2) บทบาทและหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
- 3) แนวทางปฏิบัติงานเพื่อเป็นพนักงานทั่วไป

4) ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

หากเทศบาลมีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละเทศบาลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ เทศบาลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่ ก.ท. กำหนดเป็นหลักหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่เทศบาลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป

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

ข้อ 291 การพัฒนานี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงาน ก.ท. เทศบาลต้นสังกัด หรือสำนักงาน ก.ท. ร่วมกับเทศบาลต้นสังกัด หรือเทศบาลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นก็ได้

ข้อ 292 การพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ให้ดำเนินการ ดังนี้

- (1) การปฐมนิเทศ ให้กระทำก่อนมอบหมายหน้าที่ปฏิบัติก่อนการบรรจุเข้ารับราชการ
- (2) หลักสูตรการพัฒนา ที่ให้เป็นไปตามหลักสูตรที่กำหนดตามข้อ 289
- (3) การเลือกวิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เลือกวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีการควบคู่กันไป แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละเทศบาล เช่น การงบประมาณ สื่อการฝึกอบรม วิทยากร ระยะเวลา กำลังคนที่รับผิดชอบการฝึกอบรม และกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะเข้ารับการอบรม
- (4) ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้เข้ารับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ 293 การดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่นี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ 294 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 295 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง 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 งานพิมพ์ติดงานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

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

(5) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ข้อ 298 ขั้นตอนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(1) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ดูว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(2) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความ จำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาคควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ได้บังคับบัญชา จำเป็นต้อง ได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ ละคนสมควรจะ ได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำ บริक्षा หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนา ผู้ได้บังคับบัญชา โดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การ สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การ ฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(3) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ ยากขึ้นตามลำดับ

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนถึงเหตุผลและขั้นตอนวิธีการทำงาน เพื่อตรวจสอบ ดูว่าผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจและเรียนรู้วิธีการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ค) ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น โดยควรคำนึง ถึงสิ่งเหล่านี้ด้วยคือ หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ให้ยกย่องชมเชยก่อนที่จะแก้ไขข้อผิดพลาด ให้ผู้เข้ารับ การสอนแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยตนเอง อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดให้เกินขอบเขต อย่าแก้ไขข้อผิดพลาดต่อหน้า ผู้อื่น และอย่าด่วนตำหนิผู้เข้ารับการสอนเร็วเกินไป

(ง) กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้มีกำลังใจและมีความ เชื่อมมั่นในตัวเองที่จะเรียนรู้งานต่อไป

(จ) ให้ดำเนินการสอนต่อไปเรื่อย ๆ จนแน่ใจได้ว่าผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้ และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ถูกต้องจึงยุติการสอน

(4) ขั้นตอนติดตามผลให้กระทำดังนี้

(ก) มอบหมายงานให้ปฏิบัติด้วยตนเอง

(ข) เปิดโอกาสให้ซักถามข้อสงสัยได้ ในกรณีที่มีปัญหา

(ค) ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในระยะเริ่มแรก และค่อย ๆ ลดการตรวจสอบลง เมื่อผู้บังคับบัญชาแน่ใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ได้รับสอนได้ถูกต้อง

(ง) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติได้ดี และส่วนที่ยังต้องปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง และแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อ 299 ให้เทศบาล จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังของพนักงานเทศบาลนั้น

ข้อ 300 ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 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 การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาพนักงานเทศบาล ตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่งตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน 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. หรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงาน ก.ท. 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 การติดตามและประเมินผลการพัฒนาเทศบาลต้องจัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

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

ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ท.จ. พิจารณาถึงความจำเป็นในการพัฒนา กลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนากลุ่มบุคลากรพัฒนา วิธีการพัฒนาและระยะเวลาการพัฒนาระยะเวลาที่เทศบาลจัดสรรสำหรับการพัฒนา เมื่อ ก.ท.จ. พิจารณามีมติเห็นชอบแล้วให้เทศบาลประกาศใช้บังคับเป็นแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลต่อไป

เมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี แล้ว ให้เทศบาลดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามข้อ 299 เป็นระยะเวลา 3 ปี ในรอบถัดไป ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาลด้วย

ข้อ 309 ในการพิจารณาของ ก.ท.จ. ตามข้อ 308 หาก ก.ท.จ. เห็นว่าแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลยังไม่เหมาะสม ให้เทศบาลดำเนินการปรับปรุงแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวตามความเห็นของ ก.ท.จ.

ข้อ 310 ให้ ก.ท.จ. ตรวจสอบและกำกับดูแลให้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลที่ได้ประกาศใช้บังคับ ทั้งนี้ เทศบาลต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 311 การพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ข้อ 312 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ตามวรรคหนึ่ง ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาถึงอัตรากำลังพนักงานเทศบาลที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียหายแก่ราชการ และไม่ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม

ข้อ 313 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- (1) เป็นผู้ที่พ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
- (2) ผู้ไปศึกษาชั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้น

ปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ท.จ. เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

(3) เป็นผู้ที่ยังบังคับบัญชาตั้งแต่ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปรับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(4) เป็นผู้ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่กรณีถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่ไม่อยู่ในข่ายต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศกำหนดการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

(5) สำหรับผู้ที่เคยได้รับอนุมัติไปศึกษาตามประกาศนี้ หรือระเบียบอื่นมาแล้วจะต้องกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังจากสำเร็จการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ข้อ 314 การให้พนักงานเทศบาลไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ ให้พิจารณาตามแนวทางดังต่อไปนี้

(1) สาขาวิชาและระดับการศึกษา โดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.ท. กำหนด เว้นแต่พนักงานเทศบาลต้องการไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองและนายกเทศมนตรีเห็นชอบด้วย

(2) จะต้องไปศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยหรือกระทรวงศึกษาธิการให้การรับรองมาตรฐานหลักสูตรแล้ว

ข้อ 315 พนักงานเทศบาลที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ จะต้องยื่นเอกสารดังต่อไปนี้ประกอบการพิจารณาด้วย คือ

(1) บันทึกลงแสดงเหตุผลและความจำเป็นที่จะไปศึกษาเพิ่มเติม

(2) หลักสูตรหรือแนวการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่จะไปศึกษา พร้อมหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ

(3) หลักฐานการศึกษาของผู้ที่จะไปศึกษา

(4) คำรับรองของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 313 (3)

ข้อ 316 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

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

ข้อ 317 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศจะต้องรายงานผลการศึกษาให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไปทราบทุกภาคการศึกษา หาก

พนักงานเทศบาลไม่รายงานผลการศึกษาโดยไม่มีเหตุอันสมควร นายกเทศมนตรีอาจพิจารณาให้ยุติการศึกษา หรือดำเนินการอย่างอื่นหนึ่ง ตามควรแก่กรณีก็ได้

ข้อ 318 ให้เทศบาล ทำสัญญาให้พนักงานเทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ กลับมาปฏิบัติราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่กลับมาปฏิบัติราชการตามสัญญา ต้องชดใช้ให้เงินเดือน ทูทที่ได้รับระหว่างศึกษาและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับจำนวนเงินเดือน ทูท และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือดังกล่าวให้เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับมาปฏิบัติราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญาก็ให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

การทำสัญญาให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย และดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยอนุโลม

ข้อ 319 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษาแล้ว จะต้องรีบรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการโดยเร็ว ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 7 วัน นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติแล้วแต่กรณี

สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในชั้นที่สูงกว่าปริญญาตรี จะต้องมอบวิทยานิพนธ์หรือผลงานวิจัยให้เทศบาลต้นสังกัดด้วย

ข้อ 320 เมื่อเทศบาลต้นสังกัดมีความจำเป็นที่จะต้องให้พนักงานเทศบาล เทศบาลที่ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศกลับเข้าปฏิบัติราชการก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติไม่ว่าในกรณีใด ๆ ให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติราชการตามคำสั่งทันที

ข้อ 321 การรับเงินเดือนของพนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุมัติไปศึกษา เพิ่มเติมในประเทศให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 322 เทศบาลอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการศึกษาเพิ่มเติมในประเทศเพิ่มเติมจากประกาศนี้เพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของเทศบาลนั้น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศหลักเกณฑ์นี้

ข้อ 323 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศก่อนวันใช้บังคับตามประกาศนี้ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ถือว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาเพิ่มเติมตามประกาศนี้

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

ข้อ 325 ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติให้พนักงานเทศบาล ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในต่างประเทศ ให้เป็นอำนาจของนายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติ

ข้อ 326 การอนุมัติให้พนักงานเทศบาลผู้ใดไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ก่อน วันประกาศนี้ใช้บังคับ หากเป็นไปโดยถูกต้องตามระเบียบวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ก็ให้เป็นอันใช้ได้ และให้ดำเนินการเรื่องการอยู่ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานต่อพนักงานเทศบาลผู้นั้นตามระเบียบวิธีการนั้นต่อไป แต่ทั้งนี้ สำหรับกรณีศึกษาและฝึกอบรม ต้องอยู่ในจำนวนอัตราร้อยละตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ส่วนที่ 5

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 327 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนาพนักงานเทศบาล เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตน ให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ 328 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเทศบาลตามประกาศนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

ข้อ 329 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (1) การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- (2) การพัฒนา และการแก้ไขการปฏิบัติงาน
- (3) การแต่งตั้งพนักงานเทศบาล
- (4) การให้ออกจากราชการ
- (5) การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ข้อ 330 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (1) ปริมาณงาน
- (2) คุณภาพของผลงาน
- (3) ความทันเวลา
- (4) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
- (5) การประหยัดทรัพยากรหรือความคุ้มค่าของผลงาน

ส่วนการประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (1) ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน
- (2) การรักษาวินัย
- (3) การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

เทศบาลอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในตำแหน่งต่าง ๆ

ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เทศบาลพิจารณาใช้ตามแบบที่กำหนดท้ายประกาศนี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

ข้อ 331 ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน และ ผู้รับการประเมิน 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 ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้พนักงานเทศบาลได้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ 335 ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการ พิจารณาเพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีองค์ประกอบตามที่เทศบาลเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลับกรอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้

ข้อ 336 ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล 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 ให้ใช้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดนี้ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกระดับ ส่วนแบบประเมินการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเทศบาล ระดับ 9 ให้เป็นไปตามแบบประเมินท้ายประกาศนี้ และเมื่อ ก.ท. ได้กำหนดเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนักบริหารงานระดับสูงแล้ว ก็ให้ใช้หลักเกณฑ์ดังกล่าวสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักบริหารงานระดับสูงต่อไป

ข้อ 340 กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็น สำนักงาน ก.ท. และเทศบาล อาจร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีการเพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงานและอื่น ๆ ได้

ส่วนที่ 6

การลา

ข้อ 341 ในส่วนนี้

" เข้ารับการตรวจเลือก " หมายความว่า เข้ารับการตรวจเลือกเพื่อรับราชการเป็นทหารกองประจำการ

" เข้ารับการเตรียมพล " หมายความว่า เข้ารับการระดมพล เข้ารับการตรวจสอบพลเข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

" องค์การระหว่างประเทศ " หมายความว่า องค์การที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นด้วยความตกลงระหว่างประเทศทั้งในระดับรัฐบาลและระดับเอกชน และสำหรับองค์การสหประชาชาติให้หมายความรวมถึงทบวงการชำนาญพิเศษและองค์การอื่นใดในเครือสหประชาชาติด้วย

" องค์การต่างประเทศ " หมายความว่า องค์การหรือสถาบันต่างประเทศตามที่ผู้รักษาการตามประกาศนี้จะได้ประกาศรายชื่อให้ทราบ

" การไปปฏิบัติงานองค์การระหว่างประเทศ " หมายความว่า รวมถึง การไปปฏิบัติงานตามโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ การไปปฏิบัติงานในองค์การต่างประเทศ การไปปฏิบัติงานในต่างประเทศในลักษณะเดียวกันกับการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ รวมทั้งการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานขององค์การระหว่างประเทศ หน่วยงานขององค์การต่างประเทศ หรือหน่วยงานของรัฐบาล

ต่างประเทศซึ่งตั้งอยู่ในประเทศไทย โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกันกับเงินเดือนจากองค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หน่วยงานของรัฐบาลต่างประเทศหรือจากประเทศที่ไปปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเดินทางไปราชการตามระเบียบว่าด้วยการอนุมัติให้เดินทางไปราชการหรือการจัดการประชุมของทางราชการ การไปรับราชการประจำในต่างประเทศ การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ตามระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการให้พนักงานเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ต่างประเทศ

" ลาติดตามคู่สมรส " หมายความว่า ลาติดตามสามีหรือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่เป็นพนักงานเทศบาลหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศหรือทางราชการสั่งให้ไปปฏิบัติงานในต่างประเทศตามความต้องการของทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้ไปทำการซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการหรือเต็มเวลาทำงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่รวมถึงกรณีที่คู่สมรสไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ

ข้อ 342 การลาทุกประเภทตามที่กำหนดในส่วนนี้ ถ้ามีกฎหมาย ระเบียบ หรือมติ คณะรัฐมนตรีกำหนดเกี่ยวกับการลาประเภทใดไว้เป็นพิเศษ ผู้ลาและผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาจะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการลาประเภทนั้นด้วย

ข้อ 343 ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต และอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาสำหรับพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามตารางที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาตามประกาศนี้ไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ และมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนไม่อาจรอขออนุญาตจากผู้มีอำนาจได้ ให้ผู้ลาเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลาชั้นเหนือขึ้นไปเพื่อพิจารณา และเมื่ออนุญาตแล้วให้แจ้งผู้มีอำนาจอนุญาตตามประกาศนี้ทราบด้วย

ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาจะมอบหมายหรือมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งใดเป็นผู้พิจารณาอนุญาตแทนก็ได้

ข้อ 344 พนักงานเทศบาลผู้ใดได้รับคำสั่งให้ไปช่วยราชการ ณ หน่วยงานอื่นใดของทางราชการหากประสงค์จะลาป่วย ลาคลดบุตร ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล ในช่วงเวลาไปช่วยราชการ ให้เสนอขออนุญาตลาต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่ไปช่วยราชการ แล้วให้หน่วยงานนั้นรายงานจำนวนวันลาให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้นั้นทราบ อย่างน้อยปีละครั้ง

การลาประเภทอื่นนอกจากที่ระบุไว้ในวรรคหนึ่ง ให้เสนอขออนุญาตลาต่อส่วนราชการ เจ้าสังกัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดสำหรับการลาประเภทนั้น

ข้อ 345 การนับวันลาตามประกาศนี้ให้นับตามปีงบประมาณ

การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการเสนอหรือจัดส่งใบลา อนุญาตให้ลา และคำนวณวันลาให้นับต่อเนื่องกัน โดยนับวันหยุดราชการที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน รวมเป็นวันลาด้วย เว้นแต่การนับเพื่อประโยชน์ในการคำนวณวันลาสำหรับวันลาป่วยที่มีใช้วันลาป่วยตามกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์พนักงานเทศบาลผู้ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ วันลากิจส่วนตัว และวันลาพักผ่อนให้นับเฉพาะวันทำการ

การลาป่วยหรือลากิจส่วนตัวซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน จะเป็นในปีเดียวกันหรือไม่ก็ตามให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าจำนวนวันลาครั้งหนึ่งรวมกันเกินอำนาจของผู้มีอำนาจอนุญาตระดับใด ให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต

พนักงานเทศบาลที่ถูกเรียกเข้ามาปฏิบัติราชการระหว่างการลา ให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันก่อนเดินทางกลับและวันราชการเริ่มต้นตั้งแต่วันออกเดินทางกลับเป็นต้นไป

การลาครั้งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่าย ให้นับเป็นการลาครั้งวันตามประเภทของการลานั้น ๆ

พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดราชการให้เสนอขอถอนวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา และให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันที่ขอถอนวันลานั้น

ข้อ 346 เพื่อควบคุมให้เป็นไปตามประกาศนี้ ให้เทศบาลจัดทำบัญชีลงเวลาการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลในสังกัด โดยมีสาระสำคัญตามตัวอย่างท้ายประกาศนี้ หรือจะใช้เครื่องบันทึกเวลาการปฏิบัติราชการแทนก็ได้

ในกรณีจำเป็นนายกเทศมนตรีจะกำหนดวิธีลงเวลาปฏิบัติราชการ หรือวิธีควบคุมการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลที่มีการปฏิบัติราชการในลักษณะพิเศษเป็นอย่างอื่นตามเห็นสมควรก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องมีหลักฐานให้สามารถตรวจสอบวันลา เวลาการปฏิบัติราชการได้ด้วย

ข้อ 347 การลาให้ใช้ใบลาตามแบบท้ายประกาศนี้ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นหรือรีบด่วนจะใช้ใบลาที่มีข้อความไม่ครบถ้วนตามแบบหรือจะลาโดยวิธีการอย่างอื่นก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องส่งใบลาตามแบบในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

ข้อ 348 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะไปต่างประเทศในระหว่างการลาตามประกาศนี้ หรือ ในระหว่างวันหยุดราชการให้เสนอขออนุญาตต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้ว่าราชการจังหวัด

การอนุญาตของผู้ว่าราชการจังหวัดตามวรรคหนึ่ง เมื่ออนุญาตแล้วให้รายงานปลัดกระทรวง มหาดไทยทราบด้วย

ข้อ 349 พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้ อันเนื่องมาจาก พุทธการณพิเศษ ซึ่งเกิดขึ้นกับบุคคลทั่วไปในท้องที่นั้น หรือพุทธการณพิเศษซึ่งเกิดขึ้นกับพนักงานเทศบาล ผู้นั้นและมีได้เกิดจากความประมาทเดินเล่อหรือความผิดของพนักงานเทศบาลผู้นั้นเอง โดยพุทธการณ พิเศษดังกล่าวร้ายแรงจนเป็นเหตุขัดขวางทำให้ไม่สามารถมาปฏิบัติราชการ ณ สถานที่ตั้งปกติ ให้พนักงาน เทศบาลผู้นั้นรับรายงานพุทธการณที่เกิดขึ้นรวมทั้งอุปสรรคขัดขวางที่ทำให้มาปฏิบัติราชการไม่ได้ต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีทันทีในวันแรกที่สามารมาปฏิบัติราชการได้

ในกรณีที่นายกเทศมนตรีเห็นว่าการที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นมาปฏิบัติราชการไม่ได้เป็น เพราะพุทธการณพิเศษตามวรรคหนึ่งจริง ให้สั่งให้การหยุดราชการของพนักงานเทศบาลผู้นั้นไม่นับเป็น วันลาตามจำนวนวันที่ไม่สามารถมาปฏิบัติราชการได้อันเนื่องมาจากพุทธการณพิเศษดังกล่าว

ในกรณีที่นายกเทศมนตรี เห็นว่าการที่ไม่สามารถมาปฏิบัติราชการยังไม่สมควรถือเป็น พุทธการณพิเศษตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าวันที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นไม่มาปฏิบัติราชการเป็นวันลา กิจ ส่วนตัว

ข้อ 350 การลาแบ่งออกเป็น 9 ประเภท คือ

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาคลอดบุตร
- (3) การลากิจส่วนตัว
- (4) การลาพักผ่อน
- (5) การลาอุปสมบทหรือการลาประกอบพิธีฮัจย์
- (6) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย
- (8) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (9) การลาติดตามคู่สมรส

ข้อ 351 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลา ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ในกรณีจำเป็นจะเสนอหรือ จัดส่งใบลา ในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ขอลามีอาการป่วยจนไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้จะให้ ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

การลาป่วยตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและรับใน อนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบไปกับใบลาด้วย ในกรณีจำเป็นหรือเห็นสมควรผู้มีอำนาจ อนุญาตจะสั่งให้ใช้ใบรับรองแพทย์ซึ่งผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบแทนก็ได้

การลาป่วยไม่ถึง 30 วัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกันถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร จะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ตามวรรคสามประกอบใบลา หรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

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

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่ลาคลอดก่อนหรือหลังวันที่ลาคลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน

พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรแล้วได้หยุดราชการไปแล้วแต่ไม่ได้ออกใบลาตามกำหนด หากประสงค์จะขอถอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ถอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาอีกส่วนตัว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

ข้อ 353 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาอีกส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทันจะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมด้วยเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตทราบโดยเร็ว

ในกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่งได้ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

ข้อ 354 พนักงานเทศบาลที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 352 แล้ว หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนได้อีกไม่เกิน 30 วันทำการ

ข้อ 355 พนักงานเทศบาลมีสิทธิลาอีกส่วนตัว รวมทั้งลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนปีละไม่เกิน 45 วันทำการ

พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้ใช้สิทธิลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรตามข้อ 354 ในปีใดแล้ว ให้มีสิทธิลาอีกส่วนตัวโดยได้รับเงินเดือนได้อีกตามจำนวนวันที่เหลืออยู่

ข้อ 256 พนักงานเทศบาลที่ลาคลอดบุตรและลาภิกษณตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยมีสิทธิได้รับเงินเดือนตามข้อ 354 และข้อ 355 แล้ว หากประสงค์จะลาภิกษณตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อไปอีก ให้ลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

ข้อ 357 ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาภิกษณตัว เว้นแต่กรณีการลาภิกษณตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามข้อ 354 และข้อ 355 ซึ่งได้หยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้

ข้อ 358 พนักงานเทศบาลมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ 10 วันทำการ เว้นแต่พนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีที่ได้รับบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง 6 เดือน

- (1) ผู้ซึ่งได้รับบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก
- (2) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพราะเหตุส่วนตัว แล้วต่อมาได้บรรจุเข้ารับราชการอีก
- (3) ผู้ซึ่งลาออกจากราชการเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง แล้วต่อมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการอีกหลัง 6 เดือน นับแต่วันออกจากราชการ
- (4) ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากราชการในกรณีอื่น นอกจากกรณีไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และในกรณีไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ แล้วต่อมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการอีก

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

สำหรับผู้ที่ได้รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธิในวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนประจำปีในปีปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

ข้อ 360 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อน ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

ข้อ 361 การอนุญาตให้ลาพักผ่อน ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้ โดยมีให้เสียหายแก่ราชการ

ข้อ 362 ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนซึ่งหยุดราชการไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการก็ได้

ข้อ 363 พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและมีวันหยุดภาคการศึกษา หากได้หยุดราชการตามวันหยุดภาคการศึกษา เกินกว่าวันลาพักผ่อนตามหมวดนี้แล้ว ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนตามที่กำหนดไว้ในส่วนนี้

ข้อ 364 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือพนักงานเทศบาลที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตก่อนวันอุปสมบทหรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ไม่น้อยกว่า 60 วัน

ในกรณีมีเหตุพิเศษไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่ง ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลา และให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้มีอำนาจที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้

ข้อ 365 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ตามข้อ 364 แล้ว จะต้องอุปสมบทหรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ภายใน 10 วัน นับแต่วันเริ่มลา และจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการภายใน 5 วัน นับแต่วันที่ลาศึกษา หรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์

พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ และได้หยุดราชการไปแล้ว หากปรากฏว่ามีปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ตามที่ขอลาไว้ เมื่อได้รับรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติและขอถอนวันลา ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาต พิจารณาหรืออนุญาตให้ถอนวันลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาอีกส่วนตัว

ข้อ 366 พนักงานเทศบาลที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมง ส่วนพนักงานเทศบาลที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพลให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลตามวันเวลาในหมายเรียกนั้นโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต และให้ผู้บังคับบัญชาเสนอไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ข้อ 367 เมื่อพนักงานเทศบาลที่ลานั้นพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว ให้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 7 วัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็น นายกเทศมนตรีอาจขยายเวลาให้โดยรวมแล้วไม่เกิน 15 วัน

ข้อ 368 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาอนุญาต

สำหรับการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาอนุญาต

ข้อ 369 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อพิจารณา โดยถือปฏิบัติตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในส่วนนี้

ข้อ 370 การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศมี 2 ประเภท คือ

"ประเภทที่ 1" ได้แก่ การไปปฏิบัติงานในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(1) การไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ซึ่งประเทศไทยเป็นสมาชิกและเป็นวาระที่ต้องส่งไปปฏิบัติงานในองค์การนั้น

(2) รัฐบาลไทยมีข้อผูกพันที่จะต้องส่งไปปฏิบัติงานตามความตกลงระหว่างประเทศ

(3) ประเทศไทยต้องส่งไปปฏิบัติงานเพื่อพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ของประเทศตามความต้องการของรัฐบาลไทย

"ประเภทที่ 2" ได้แก่ การไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากประเภทที่ 1

ข้อ 371 พนักงานเทศบาลที่ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) เป็นพนักงานเทศบาลประจำตลอดมาเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าห้าปีก่อนถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้ที่ไม่ปฏิบัติงานในองค์การสหประชาชาติกำหนดเวลาห้าปีให้ลดลงเป็นสองปี

สำหรับผู้ที่เคยไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 มาแล้วจะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในส่วนราชการไม่น้อยกว่าสองปี นับแต่วันเริ่มกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลังจากที่ได้เดินทางกลับจากราชการไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 ครั้งสุดท้าย

(2) ผู้ที่ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 ต้องมีอายุไม่เกินห้าสิบปีบริบูรณ์ นับถึงวันที่ได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงาน

(3) เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีความรู้ความสามารถเหมาะสม มีความประพฤติเรียบร้อยและไม่อยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย

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

ข้อ 372 ให้พนักงานเทศบาลที่ได้รับการคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาไปตามลำดับเพื่อพิจารณาอนุญาต และมีคำสั่งให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นลาไปปฏิบัติงานได้โดยถือว่าเป็นการไปทำการใด ๆ อันจะนับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ มีกำหนดเวลาไม่เกินสี่ปีสำหรับการไปปฏิบัติงานประเภทที่ 1 หรือมีกำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งปีสำหรับการไปปฏิบัติงานประเภทที่ 2 โดยไม่ได้รับเงินเดือนเว้นแต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับจากองค์การระหว่างประเทศต่ำกว่าอัตราเงินเดือนของทางราชการที่ผู้นั้นได้รับอยู่ในขณะนั้นให้มีสิทธิได้รับเงินเดือนจากทางราชการสมทบ ซึ่งเมื่อรวมกับเงินเดือนจากองค์การระหว่างประเทศแล้วไม่เกินอัตราเงินเดือนของทางราชการที่พนักงานเทศบาลผู้นั้นได้รับอยู่ในขณะนั้น

ข้อ 373 พนักงานเทศบาลที่ได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หากประสงค์จะอยู่ปฏิบัติงานต่อ ให้ยื่นเรื่องราวพร้อมทั้งเหตุผลความจำเป็นและประโยชน์ทางราชการจะได้รับต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงปลัดกระทรวงมหาดไทยเพื่อพิจารณาอนุญาต และมีคำสั่งให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นไปปฏิบัติงานโดยถือว่าเป็นการไปทำการใด ๆ อันจะนับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยกำหนดหลักเกณฑ์การสั่งให้พนักงานเทศบาลไปทำการนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการได้อีกแต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี

การอนุญาตให้พนักงานเทศบาลผู้ใดไปปฏิบัติงานประเภทที่ 2 เกินกว่าหนึ่งปี ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการในช่วงเวลาที่ไปปฏิบัติงานเกินหนึ่งปีด้วย

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

ข้อ 375 ให้เทศบาลจัดทำสัญญาผูกมัดพนักงานเทศบาลที่ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศประเภทที่ 2 ให้กลับมารับราชการในส่วนราชการเป็นเวลาหนึ่งเท่าของระยะเวลาที่ไปปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลผู้ใดปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศแล้วไม่กลับมารับราชการหรือกลับมารับราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญา ให้ขาดใช้เงินเบี้ยปรับแก้ทางราชการ ดังนี้

(1) ไม่กลับมาเข้ารับราชการเลย ให้ขาดใช้เป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายที่ได้รับคูณด้วยเวลาที่ไปปฏิบัติงานที่คิดเป็นเดือน เศษของเดือน ถ้าเกินสิบห้าวันให้คิดเป็นหนึ่งเดือน

(2) กลับมารับราชการไม่ครบกำหนดตามสัญญา ให้ชดใช้เบี้ยปรับตาม (1) ลดลงตาม ส่วนการทำสัญญาตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามแบบและวิธีการที่กำหนดเมื่อจัดทำแล้วให้ส่งให้สำนักงาน ก.ท. จำนวน 1 ชุด

ข้อ 376 พนักงานเทศบาลที่ไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ เมื่อปฏิบัติงาน แล้วเสร็จให้รายงานตัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ภายในสิบวัน นับแต่วันถัดจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานและให้ รายงานผลการไปปฏิบัติงานให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยทราบ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่กลับมาปฏิบัติ หน้าที่ราชการ

การรายงานผลการไปปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้แบบรายงานการไปปฏิบัติงานใน องค์การระหว่างประเทศ ตามที่กำหนดไว้ท้ายประกาศนี้

ข้อ 377 พนักงานเทศบาลซึ่งประสงค์จะลาติดตามคู่สมรส ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ไม่เกินสองปี และในกรณีจำเป็นอาจอนุญาตให้ลา ต่อได้อีกสองปี แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินสี่ปี ถ้าเกินสี่ปีให้ลาออกจาก ราชการ

ข้อ 378 การพิจารณาอนุญาตให้พนักงานเทศบาลลาติดตามคู่สมรส ผู้มีอำนาจ อนุญาตจะ อนุญาตให้ลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ แต่เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่ เกินระยะเวลาตามที่กำหนดในข้อ 377 และจะต้องเป็นกรณีที่คู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือ ปฏิบัติงานในต่างประเทศเป็นระยะเวลาติดต่อกันไม่ว่าจะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานใน ประเทศเดียวกันหรือไม่

ข้อ 379 พนักงานเทศบาลที่ได้ลาติดตามคู่สมรสครบกำหนดระยะเวลาตามข้อ 377 ในช่วงเวลาที่คู่สมรสอยู่ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศติดต่อกันคราวหนึ่งแล้ว ไม่มี สิทธิขอลาติดตามคู่สมรสอีก เว้นแต่คู่สมรสจะได้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานประจำใน ประเทศไทยต่อมาได้รับคำสั่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไปปฏิบัติงานในต่างประเทศอีกในช่วงเวลาใหม่ จึงจะมีสิทธิขอลาติดตามคู่สมรสตามข้อ 377 ได้ใหม่

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

ข้อ 381 วัน เวลาทำงาน วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปีของพนักงานเทศบาล ให้เทศบาลประกาศกำหนดโดยให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ 382 เครื่องแบบและระเบียบการแต่งเครื่องแบบของข้าราชการให้เป็นไปตาม กฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ 383 ให้เทศบาลจัดให้มีประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ พนักงานเทศบาล เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติตนของพนักงานเทศบาล โดยให้ติด ประกาศไว้อย่างเปิดเผยในสำนักงานของเทศบาล

ข้อ 384 ในการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมตามข้อ 383 ให้เทศบาลแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมขึ้น ประกอบด้วยผู้แทนทุกฝ่ายของเทศบาล

ข้อ 385 ให้เทศบาลรายงานเกี่ยวกับการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนการรายงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่วนราชการ การเปลี่ยนแปลงการใช้ตำแหน่ง การทะเบียน ประวัติของพนักงานเทศบาล และอัตรากำลังของพนักงานเทศบาล และการปฏิบัติกรอื่น ไปยัง ก.ท.

ข้อ 386 เมื่อเทศบาลได้มีคำสั่ง หรือประกาศเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล หรือตามที่ กำหนดในประกาศนี้ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล และตาม กฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังต่อไปนี้

(1) การสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ซึ่งหมายถึง การสั่งบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การ บรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับและการเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับ พนักงานเทศบาล

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

(3) การสั่งให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ การได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือน และวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(4) การสั่งประจำเทศบาล การสั่งผู้ประจำเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่น และการสั่งให้ช่วยปฏิบัติราชการ ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

(5) การสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

(6) การประกาศการพ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญพนักงานส่วนท้องถิ่น

(7) การประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนราชการภายใน การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือการยุบเลิกการจัดแบ่งส่วนราชการของเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเทศบาล

(8) การประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ตามแผนอัตรากำลังของเทศบาล การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง แผนอัตรากำลังของเทศบาล ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งสำหรับพนักงานเทศบาล

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

ข้อ 387 เมื่อ ก.ท.จ. หรือเทศบาล กำหนดให้มีการประกาศเกี่ยวกับการคัดเลือกตามที่กำหนดในประกาศนี้ ดังต่อไปนี้

(1) การสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

(2) การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน

(3) การสอบคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาล ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(4) การคัดเลือก เพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งบริหารให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

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

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

การจัดทำทะเบียนประวัติของพนักงานเทศบาล ลักษณะ รูปแบบ วิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทะเบียนประวัติ วิธีการบันทึกรายการในทะเบียนประวัติ และการจัดทำแฟ้มประวัติพนักงานเทศบาล

ให้นำกฎหมายหรือระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

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

ข้อ 390 ให้เทศบาลคำนวณอัตรากำลังพนักงานครูเทศบาลที่สังกัดสถานศึกษา ตามเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด แล้วรายงาน ก.ท. ทราบตามแบบที่รายงานให้ ก.ท.จ.ทราบในข้อ 23 (8) ภายในเดือนมิถุนายน ของทุกปี

หมวด 15

การบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง

ข้อ 391 ในหมวดนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการที่เทศบาลประกาศจัดตั้งขึ้น ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของเทศบาล และให้รวมถึงโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่นที่อยู่สังกัดในเทศบาลด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงานของเทศบาล โดยไม่รวมถึงลูกจ้างของสถานธนาบาลของเทศบาล

“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 หรือวันอื่นใดที่นายกเทศมนตรี กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมตามลักษณะงานของเทศบาล 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 ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง เนื่องจากต้องปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ

“ค่าจ้างในวันหยุด” หมายความว่า ค่าจ้างที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง กรณีสั่งให้ปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษ

“ค่าอาหารทำการนอกเวลา” หมายความว่า ค่าอาหารที่กำหนดจ่ายให้แก่ลูกจ้างรายเดือน เนื่องในการปฏิบัติราชการนอกเวลาทำการปกติหรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษ

“เงินช่วยพิเศษ” หมายความว่า เงินช่วยเหลือค่าทำศพของลูกจ้างที่จ่ายในกรณีลูกจ้างถึงแก่ความตายในระหว่างรับราชการ

“ท้องถิ่นอื่น” หมายความว่า ท้องถิ่นที่ลูกจ้างต้องเดินทางไปปฏิบัติราชการนอกเขตเทศบาลที่ตนสังกัด

“ฝึกอบรม” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรม การสัมมนา หรือการปฏิบัติงานโดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพอตาม กฎ ก.พ. ว่าด้วยการนั้น และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา 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 หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือตามกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ข้อ 393 ก.ท.จ. มีอำนาจพิจารณายกเว้นสำหรับลูกจ้างผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 392 (2) เป็นรายบุคคลได้ แต่อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี และไม่เกินหกสิบปี หรือการจ้างลูกจ้างลักษณะผู้ชำนาญงาน 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 และมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือราชการเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.ท.จ. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ สำหรับการขอยกเว้นและการพิจารณาขอยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ให้นำขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดสำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ 2

การกำหนดตำแหน่ง การจ้าง อัตราค่าจ้าง และการแต่งตั้ง

ข้อ 394 มาตรฐานตำแหน่งลูกจ้าง และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด ท้ายประกาศนี้

ข้อ 395 ตำแหน่งลูกจ้างของเทศบาลที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งกำหนด ตำแหน่ง นอกเหนือจากตำแหน่ง ที่ ก.ท. กำหนดตามข้อ 394 หากตำแหน่งว่างลงให้ยุบเลิก หรือปรับแก้ไขให้ สอดคล้องตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ 394

ข้อ 396 ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนในสายผู้ปฏิบัติงานให้กำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(1) กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเหมือนตำแหน่งพนักงานเทศบาลหรือข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนั้น และกำหนดคุณวุฒิที่ไม่สูงเกินความจำเป็นต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ

(2) กำหนดชื่อตำแหน่งตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และไม่ให้ซ้ำหรือเหมือนกับชื่อตำแหน่งพนักงานเทศบาล

ข้อ 397 ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังให้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและชื่อตำแหน่งเหมือนตำแหน่งลูกจ้างตามระเบียบกระทรวงการคลังตำแหน่งนั้น

ข้อ 398 การจ้างลูกจ้างชั่วคราวให้กำหนดระยะเวลาการจ้างให้สอดคล้องกับระยะเวลาที่จำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงานและให้มีภารกิจปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่อง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกิน ปีงบประมาณ

ข้อ 399 การกำหนดจำนวนตำแหน่งลูกจ้างของเทศบาล ยกเว้นลูกจ้างที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล ให้ ก.ท.จ. กำหนดว่าจะมีตำแหน่งใดในหน่วยงานหรือส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้เทศบาลจัดทำแผนอัตรากำล้างของลูกจ้าง เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

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

ข้อ 401 การกำหนดตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำล้างของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งลูกจ้างเทศบาลแล้วเสนอให้ ก.ท.จ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำล้างพนักงานเทศบาล

ข้อ 402 ในการจัดทำแผนอัตรากำล้างลูกจ้างเทศบาล การกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งลูกจ้าง ให้นำแนวทางและวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 403 เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของท้องถิ่นและไม่ให้มีภาระผูกพันด้านสวัสดิการของลูกจ้างมากเกินไป โดยให้พิจารณาปรับใช้อัตรากำล้างลูกจ้างประจำที่มีอยู่เดิมก่อน หากมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างให้พิจารณาจ้างลูกจ้างชั่วคราวก่อน หรือพิจารณาจ้างเหมาบริการ และควร

จ้างลูกจ้างประจำให้น้อยที่สุด โดยให้คำนึงถึงการควบคุมงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของพนักงานเทศบาล ไม่ให้สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ข้อ 404 ตำแหน่งลูกจ้างที่รับค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาลจะมีตำแหน่งใด ในหน่วยงานหรือส่วนราชการใดของเทศบาล และมีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามความตกลงกับสำนักงานประมาณ

ข้อ 405 การจ้างลูกจ้าง ให้เทศบาลดำเนินการโดยวิธีการคัดเลือกโดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อดำเนินการคัดเลือก

การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง อาจดำเนินการโดยวิธีสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีตามความเหมาะสม

ข้อ 406 อัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างลูกจ้างของเทศบาลท้ายประกาศนี้

นายกเทศมนตรีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างลูกจ้าง ในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง

ข้อ 407 การให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูงของลูกจ้างประจำของเทศบาลท้ายประกาศนี้

ข้อ 408 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล

ข้อ 409 การให้ลูกจ้างประจำได้รับค่าจ้างเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามบัญชีเปรียบเทียบขั้นค่าจ้างแต่ละกลุ่ม กรณีลูกจ้างประจำได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นท้ายประกาศนี้

ข้อ 410 อัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว

(1) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับตำแหน่งลูกจ้างให้ได้รับอัตราค่าจ้างในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างนั้น

(2) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งมีลักษณะงานในหน้าที่เหมือนกับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการพลเรือนให้ได้รับอัตราค่าจ้างในอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการพลเรือนตำแหน่งนั้น

(3) ผู้ชำนาญงานให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและขั้นสูง
ลูกจ้างของเทศบาล ตามลำดับและอัตราที่ ก.ท.จ.เห็นสมควร

ข้อ 411 การจ้างลูกจ้างที่มีเงื่อนไขให้จ้างจากผู้มีคุณวุฒิ ให้จ้างในอัตราค่าจ้างตาม
วุฒิและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ในกรณีจ้างผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศให้ถืออัตราค่าจ้างตามอัตรา
เงินเดือนที่ ก.ท.จ. กำหนด

ข้อ 412 การจ้างลูกจ้าง ให้ดำเนินการจ้างจากบัญชีผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับที่
ของผู้ได้รับการคัดเลือก ตามข้อ 405

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

ข้อ 414 การจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างให้ดำรงตำแหน่งใด ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง
โดยความเห็นชอบของ ก.ท.จ.

ข้อ 415 การโอนลูกจ้างประจำระหว่างเทศบาล หรือกับหน่วยราชการอื่นอาจกระทำได้
ในกรณีเจ้าตัวสมัครใจและผู้มีอำนาจจ้างทั้งสองฝ่ายตกลงยินยอม ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งหรือให้พ้นจาก
ตำแหน่งแล้วแต่กรณี ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. โดยแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งและได้รับค่าจ้าง
ในอัตราที่ไม่สูงกว่าเดิม และให้นับเวลาการทำงานต่อเนื่องกัน

ข้อ 416 ลูกจ้างประจำผู้ใดออกจากราชการไปแล้ว ประสงค์จะกลับเข้ารับราชการ
หากเทศบาลต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับราชการ ให้นายกเทศมนตรีสั่งจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และ
รับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 417 ลูกจ้างประจำผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ
ทหาร และพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย ถ้าประสงค์จะเข้ารับราชการเป็นลูกจ้างประจำ
ในเทศบาลเดิมภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้นายกเทศมนตรีสั่งจ้าง
และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้าง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาล
โดยอนุโลม

ข้อ 418 การแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ดำรงตำแหน่งใดไปดำรงตำแหน่งใหม่ ผู้นั้นต้อง
มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใหม่ที่กำหนดในข้อ 394

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 419 ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย 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 350

วันออกจากราชการตาม (6) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการของพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 422 การลาออกของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการของพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 423 ลูกจ้างผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้นายกเทศมนตรีสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ

วันออกจากราชการตามข้อนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 424 นายกเทศมนตรีมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างออกจากราชการโดยความเห็นชอบของ ก.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 ตามประกาศนี้ด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งหรือมีสิทธิร้องทุกข์ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ส่วนที่ 6

การลา

ข้อ 426 การลาป่วยของลูกจ้างกำหนดไว้ดังนี้

(1) การลาป่วยกรณีปกติ

(ก) ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาได้ไม่เกินหกสิบวัน แต่ถ้านายกเทศมนตรีเห็นสมควรจะให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาต่อไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกินหกสิบวัน

(ข) ลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการจ้างหนึ่งปี มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่เก้าเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงหนึ่งปีมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินแปดวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างตั้งแต่หกเดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึงเก้าเดือน มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกวันทำการ ในกรณีที่มีระยะเวลาการจ้างต่ำกว่าหกเดือนมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลา ในช่วงระยะเวลาการจ้างไม่เกินสี่วันทำการ

(2) การลาป่วยกรณีประสบอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

(ก) ลูกจ้างประจำป่วย เพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (1) (ก) แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล เท่าที่นายกเทศมนตรีเห็นสมควรอนุญาตให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติ ทั้งนี้ ถ้าเป็นลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายได้ ก็ให้พิจารณาสั่งให้ออกจาก ราชการเพื่อรับบำเหน็จต่อไป

(ข) ถ้าอันตรายหรือการเจ็บป่วย หรือการถูกประทุษร้ายอันเกิดจากกรณีดังกล่าว ใน (ก) ทำให้ลูกจ้างประจำผู้ใดตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ อันเป็นเหตุจะต้องสั่งให้ออกจากราชการตามมาตรฐานทั่วไปนี้ หากผู้บังคับบัญชาเจ้าสังกัดของลูกจ้างประจำผู้นั้นพิจารณา เห็นว่าลูกจ้างประจำผู้นั้นยังอาจปฏิบัติหน้าที่อื่นใดที่เหมาะสมได้ และเมื่อลูกจ้างประจำผู้นั้นสมัครใจจะปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ให้ย้ายลูกจ้างประจำผู้นั้นไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมโดยไม่ต้องสั่งให้ออกจากราชการก็ได้ โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของนายกเทศมนตรี

(ค) ลูกจ้างชั่วคราวป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยครบตาม (1) (ข) แล้วยังไม่หายและแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หายและสามารถทำงานได้ ให้นายก

เทศมนตรีมีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาล โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ ถ้าเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ และถ้าแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาให้หายได้ ให้พิจารณาสั่งให้ออกจากราชการ

ลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติงานได้ ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนหรือในวันทีลาเว้นแต่กรณีจำเป็นจะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการก็ได้

การลาป่วยเกินสามวัน ต้องมีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งส่งพร้อมกับใบลาด้วย เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาจะเห็นสมควรเป็นอย่างอื่น

ข้อ 427 ในปีหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลาพักผ่อนตัว รวมทั้งลาไปต่างประเทศ โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่ในปีแรกที่ได้รับบรรจุเป็นลูกจ้างประจำให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาไม่เกินสิบห้าวัน ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้านายกเทศมนตรีเห็นสมควรจะให้ลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาต่อไปอีกก็ได้

ลูกจ้างประจำผู้ใดประสงค์จะลาพักผ่อนตัว ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถขอรับอนุญาตได้ทันจะเสนอใบลา พร้อมระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดราชการไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

ข้อ 428 การลาพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างประจำ ให้เป็นไปตามที่กำหนดสำหรับพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ข้อ 429 ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดพิเศษในระหว่างลาไม่เกินเก้าสิบวัน ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ลูกจ้างประจำที่ลาคลอดบุตรตามวรรคแรก หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกให้มีสิทธิลาพักผ่อนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้อีกไม่เกินสามสิบวันทำการ และให้นับรวมในวันลาพักผ่อนตัวสี่สิบห้าวันทำการด้วย

ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างไว้ปฏิบัติงานต่อเนื่อง มีสิทธิลาเนื่องจากการคลอดบุตรปีหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยมีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลาจากส่วนราชการไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่ กรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีแรกไม่ครบเจ็ดเดือน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

ข้อ 430 ลูกจ้างประจำที่ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์แล้วแต่กรณี มีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติระหว่างลาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ในปีแรกที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำจะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมง ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ผู้ประสงค์จะลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก่อนอุปสมบท หรือวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่าหกสิบวัน เว้นแต่มีเหตุผลอันสมควรจะเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าหกสิบวันก็ได้

อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของนายกเทศมนตรี

ข้อ 431 การลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาการทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อมให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) ลูกจ้างมีสิทธิลาไปรับการตรวจคัดเลือกเพื่อเข้ารับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้น การลาดังกล่าวจะต้องให้ผู้ลาแสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับ และวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหารเท่าที่จำเป็นเพื่อประกอบการพิจารณา ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ในวันหยุดประจำสัปดาห์

(2) ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อม โดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างการระดมพลหรือเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมนั้น แต่ถ้าพ้นระยะเวลาของการดังกล่าวแล้ว ไม่มารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายค่าจ้างหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น นายกเทศมนตรีจะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้แต่ต้องไม่เกินเจ็ดวัน ลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

(3) ในกรณีลูกจ้างชั่วคราว ลาเข้ารับการฝึกวิชาการทหาร ให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินหกสิบวัน ส่วนการลาเพื่อเข้ารับการระดมพล หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมแล้วแต่กรณีให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินสามสิบวัน ลูกจ้างชั่วคราวรายวันและรายวันชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ในกรณีการลาตาม (2) และ (3) หากลูกจ้างได้รับเงินเดือนตามขั้นยศของตนทางกระทรวงกลาโหมแล้ว ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างของเทศบาล

อำนาจการอนุญาตให้ลาเป็นของนายกเทศมนตรี

ข้อ 432 การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่ายของลูกจ้าง ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทการลานั้น ๆ

ข้อ 433 การลาและการจ่ายค่าจ้างระหว่างลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของนายกเทศมนตรี

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

ส่วนที่ 7

การจ่ายค่าจ้างและทะเบียนลูกจ้าง

ข้อ 434 ห้ามส่งลูกจ้างไปปฏิบัติราชการในท้องถิ่นอื่น เว้นแต่ในกรณีจำเป็นแท้จริงที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญพิเศษ หรือความไว้วางใจในลูกจ้างนั้น และไม่อาจหาจ้างได้ในท้องถิ่นนั้น

ข้อ 435 การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือการปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษซึ่งจะต้องจ่ายค่าจ้างนอกเวลาหรือค่าจ้างในวันหยุด หรือค่าอาหารทำการนอกเวลาให้กระทำได้ในกรณีที่จำเป็นหรือรีบด่วน โดยมีคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเป็นหลักฐาน

ข้อ 436 การจ่ายค่าจ้างในวันทำงานปกติ ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าจ้างลูกจ้างรายวัน และรายชั่วโมง ค่าจ้างนอกเวลา และกำหนดเวลาทำงานให้เป็นไปดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างรายเดือน

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้งตามเดือนปฏิทิน โดยปกติให้จ่ายในวันสิ้นเดือน ถ้าวันสิ้นเดือนตรงกับวันหยุดราชการก็ให้จ่ายได้ในวันเปิดทำการก่อนวันสิ้นเดือน ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะกำหนดวันจ่ายค่าจ้างเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากนายกเทศมนตรี

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ถ้ามีงานเป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ ให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้กำหนด โดยจะต้องมีเวลาทำงานไม่น้อยกว่าวันละเจ็ดชั่วโมง แต่สัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

(ค) การปฏิบัติราชการนอกเวลาทำงานปกติ หรือปฏิบัติราชการในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดพิเศษแล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าอาหารทำการนอกเวลา

(2) ลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมง

(ก) กำหนดให้จ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้ง จะต้องได้รับอนุมัติจากนายกเทศมนตรี

ในกรณีจ่ายค่าจ้างเดือนละครั้ง โดยปกติให้จ่ายในวันถัดจากวันสุดท้ายของเดือน หน่วยงานใดมีความจำเป็นที่จะกำหนดวันเริ่มจ่ายเป็นวันอื่นของเดือนถัดไป จะต้องได้รับอนุมัติจากนายกเทศมนตรี

ในกรณีจ่ายค่าจ้างมากกว่าเดือนละครั้ง ให้หน่วยงานกำหนดวันจ่ายเงินค่าจ้างตามความเหมาะสมได้โดยขออนุมัติจากนายกเทศมนตรี

(ข) กำหนดเวลาทำงานปกติ ให้เป็นไปตามเวลาทำงานของทางราชการ เว้นแต่ถ้ามีงานเป็นลักษณะพิเศษที่จะเข้าทำงานและเลิกงานตามปกติไม่ได้ 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 ไม่ว่าจะเป็วันทำงานปกติหรือนอกเวลาหรือวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ ไม่มีการจ่ายค่าจ้างนอกเวลาหรือค่าจ้างในวันหยุดตามข้อ 436 และข้อ 437

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

การปฏิบัติงานในวันทำงานปกติ การปฏิบัติงานนอกเวลา การปฏิบัติงานในวันหยุดหรือในกรณีวันหยุดพิเศษ ให้จ่ายค่าจ้างได้ตามเกณฑ์ที่เคยจ่าย เสมือนปฏิบัติงานในสำนักงานที่ตั้งปกติ เว้นแต่ในกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งปกติไม่จ่ายค่าจ้างให้ ให้จ่ายค่าจ้างอัตราปกติ

ข้อ 440 ลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างรับราชการ ให้จ่ายค่าจ้างจนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนวันถึงแก่ความตาย และให้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษจำนวนสามเท่าของอัตราค่าจ้างปกติทั้งเดือนในเดือนสุดท้ายก่อนวันถึงแก่ความตาย ในกรณีลูกจ้างรายวันและรายชั่วโมงให้ถือเสมือนว่าลูกจ้างผู้นั้นมาปฏิบัติงานเต็มเดือนเป็นเกณฑ์คำนวณเงินช่วยเหลือ

ข้อ 441 ลูกจ้างประจำซึ่งถูกสั่งพักราชการผู้ใดถึงแก่ความตาย ผู้มีอำนาจได้วินิจฉัยตามข้อ 445 แล้วสั่งจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเท่าใด ให้จ่ายค่าจ้างตามจำนวนที่วินิจฉัยให้จนถึงวันที่ถึงแก่ความตายหรือเพียงวันที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างก่อนวันถึงแก่ความตาย นอกจากนี้ให้จ่ายเงินช่วยเหลืออีกจำนวนหนึ่งเป็นจำนวนสามเท่าของจำนวนค่าจ้างนั้น

ถ้าผู้มีอำนาจวินิจฉัยแล้วสั่งไม่จ่ายค่าจ้าง ให้จ่ายค่าจ้างให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงานและไม่มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ

ข้อ 442 ลูกจ้างที่ขาดหรือหนีราชการ ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างสำหรับวันที่ขาดหรือหนีราชการนั้น

ลูกจ้างผู้ใดตายในระหว่างขาดราชการ ให้จ่ายค่าจ้างให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงานและไม่มีการจ่ายเงินช่วยเหลือ

ข้อ 443 ค่าจ้างที่จ่ายตามข้อ 440 ถึงข้อ 442 เป็นทรัพย์สินของผู้ตายในขณะที่ตาย และให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยมรดก

เงินช่วยเหลือตามข้อ 440 หรือข้อ 441 ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างได้แสดงเจตนาระบุไว้เป็นหนังสือตามแบบที่แนบท้ายประกาศนี้

ถ้าลูกจ้างผู้ตายมิได้แสดงเจตนาระบุไว้ตามวรรคสอง หรือบุคคลซึ่งลูกจ้างผู้ตายได้แสดงเจตนาระบุไว้ได้ตายไปเสียก่อน ให้จ่ายแก่บุคคลตามลำดับก่อนหลัง ดังต่อไปนี้

(1) คู่สมรส

(2) บุตร

(3) บิดามารดา

(4) ผู้ที่ได้อยู่ในอุปการะของผู้ตายตลอดมา โดยจำเป็นต้องมีผู้อุปการะและความตายของผู้นั้นทำให้ได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดความอุปการะ ซึ่งนายกเทศมนตรีเห็นว่าหลักฐานแสดงได้ว่า เป็นผู้อยู่ในอุปการะของผู้ตาย

(5) ผู้ที่อุปการะเลี้ยงดูให้การศึกษาผู้ตายมาแต่เยาว์ ซึ่งนายกเทศมนตรีเห็นว่ามีความหลักฐานแสดงได้ว่าเป็นผู้อุปการะผู้ตาย

เมื่อปรากฏว่า มีบุคคลในลำดับก่อนดังกล่าวในวรรคสามบุคคลนั้นมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือพิเศษแต่ในลำดับเดียว ผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ

ถ้าบุคคลดังกล่าวข้างต้นไม่มีตัวมาขอรับภายในระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตาย การจ่ายเงินช่วยเหลือก็เป็นอันไม่ต้องจ่าย

ในกรณีที่เทศบาลมีความจำเป็นต้องเข้าเป็นผู้จัดการศพลูกจ้างผู้ถึงแก่ความตาย เพราะไม่มีผู้ใดเข้าจัดการศพในเวลาอันควร ก็ให้เทศบาลหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยเหลือที่ต้องจ่ายตามมาตรฐานนี้ได้เท่าที่จ่ายจริง และมอบส่วนที่เหลือให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

ข้อ 444 เทศบาลใดมีความจำเป็นที่จะต้องสั่งให้ลูกจ้างประจำไปฝึกอบรม หรือดูงานเกี่ยวกับหน้าที่ที่ลูกจ้างประจำนั้นปฏิบัติอยู่ ณ ต่างประเทศ หรือภายในประเทศโดยให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติตลอดระยะเวลาที่ไปฝึกอบรมหรือดูงานนั้น ให้นายกเทศมนตรีเป็นผู้อนุมัติลูกจ้างประจำรายวันและรายชั่วโมงไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ข้อ 445 ลูกจ้างประจำที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา และถูกสั่งพักราชการไว้ก่อนจนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด การจ่ายค่าจ้างระหว่างพักราชการ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

(1) ลูกจ้างประจำผู้ใดถูกสั่งพักราชการ ให้งดการเบิกจ่ายค่าจ้างตั้งแต่วันที่ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักราชการ เพราะมิได้ทราบคำสั่ง ให้เบิกจ่ายค่าจ้างให้ถึงวันที่ทราบ หรือควรได้รับทราบคำสั่งนั้น

(2) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักราชการไว้ก่อน มิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือมัวหมอง 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 ให้นำความในข้อ 445 มาใช้บังคับแก่การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างประจำระหว่างอุทธรณ์หรือร้องทุกข์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือถูกควบคุมตัวตามคำพิพากษาของศาลโดยอนุโลม

ข้อ 447 การจ่ายค่าจ้างของผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าภายหลังผู้นั้นได้รับการแต่งตั้งหรือปรับค่าจ้าง โดยได้รับค่าจ้างต่างจากเดิมและยังไม่พ้นโทษตัดค่าจ้าง ให้คงตัดค่าจ้างต่อไปตามจำนวนเดิม

การจ่ายค่าจ้างในกรณี

(1) ลาออก ให้จ่ายให้ถึงวันก่อนถึงกำหนดลาออก แต่ถ้าถึงกำหนดลาออกแล้วยังไม่ได้รับทราบคำสั่งอนุญาตให้ลาออก และลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(2) ปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายได้ถึงวันก่อนระบุในคำสั่ง แต่ถ้ายังไม่รับทราบคำสั่งและลูกจ้างผู้นั้นยังคงปฏิบัติราชการต่อมา ให้จ่ายได้ถึงวันทราบคำสั่งหรือควรได้รับทราบคำสั่ง

(3) พ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุ ให้จ่ายได้ถึงวันสิ้นปี

การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างผู้ที่มีได้มาปฏิบัติราชการนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ และเป็นกรณีเดียวกับที่กฎหมายว่าด้วยการนั้นบัญญัติสิทธิไว้สำหรับข้าราชการ หรือคณะรัฐมนตรีกำหนดสิทธิให้จ่ายเงินเดือนข้าราชการไว้แล้ว ให้ ก.ท.จ. กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างลูกจ้างให้สอดคล้องกับกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดยไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้

ข้อ 448 ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามระเบียบหรือกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินทำขวัญข้าราชการและลูกจ้างซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อ 449 ให้สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เป็นหน่วยงานกลางทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาล ดำเนินการจัดทำทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาลแก้ไขและเปลี่ยนแปลงรายการต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันเสมอ และเก็บรักษาไว้ ณ สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งลูกจ้างประจำผู้ใดไปต่างสังกัด ให้ส่วนราชการเดิมมอบทะเบียนลูกจ้างประจำให้ลูกจ้างผู้นั้นนำไปมอบแก่ส่วนราชการที่สังกัดใหม่ทุกครั้ง

ทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาล ถือเป็นเอกสารลับของทางราชการไม่พึงเปิดเผยต่อผู้อื่น การขอคัดทะเบียนลูกจ้างประจำของเทศบาล หรือตรวจสอบรายการให้ดำเนินการขออนุมัติตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ 450 การเปลี่ยนอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำรายวันเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือนให้เอาวิธีสิบหกวันทำการคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างผู้นั้นได้รับในปัจจุบัน โดยพิเศษขึ้นเป็น เกณฑ์พิจารณาแต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ข้อ 451 ให้ลูกจ้างของเทศบาลปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติตนตามประกาศกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานเทศบาล ตามที่เทศบาลกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 452 ผู้ใดเป็นพนักงานเทศบาล และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานเทศบาลและดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นตามประกาศนี้ต่อไป โดยให้ได้รับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์เช่นเดิม

ข้อ 453 ผู้ใดเป็นลูกจ้างของเทศบาล และได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างของเทศบาลและดำรงตำแหน่งนั้นตามประกาศนี้ต่อไป โดยให้ได้รับค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์ ตลอดจนระยะเวลาการจ้างเช่นเดิม

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

ข้อ 455 การใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างของเทศบาลที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นำแนวทาง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข หรือวิธีการที่กำหนดสำหรับพนักงานเทศบาลมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ พ.ศ. 2545

ผู้ว่าราชการจังหวัด

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด