



ประกาศเทศบาลตำบล咯ມລາໄສຍ

เรื่อง การสร้างขั้นัญกำลังใจ และการลงโทษแก่พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบล咯ມລາໄສຍ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ตามที่เทศบาลตำบล咯ມລາໄສຍ อำเภอ咯ມລາໄສຍ จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอดีและแรงจูงใจบุคลากรในสังกัด โดยได้ประเมินผลจากพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบล咯ມລາໄສຍ ในด้านการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบประเมินได้สอบถามความคิดเห็นในการทำงานด้านต่างๆ ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานโดยการฝึกอบรมตามสายงาน

จากการประเมินดังกล่าว จึงนำผลการประเมินมาสร้างแรงจูงใจและการลงโทษให้กับพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

การสร้างขั้นัญกำลังใจ

๑. มีการยกย่องเชิดชูคุณธรรมดีเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีการเกียรติบัตรให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น

๓. มีการมอบเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีเจ็บป่วย และกรณีประสบภัยต่าง ๆ

๔. มีการมอบเงินช่วยเหลือ กรณี บิดาร มารดา สามี ภรรยาและบุตรของพนักงานเสียชีวิต

การลงโทษ

๑. มีการว่ากล่าว การตักเตือนด้วยวาจา

๒. มีการบันทึกชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร

๓. มอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติ เนื่องจากการกระทำทำความผิด

๔. มีการสั่งลงโทษกระทำการผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

จึงประกาศให้ขอให้พนักงานเทศบาลเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบล咯ມລາໄສຍ ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาววิจิตร ภูโคง)

นายกเทศมนตรีตำบล咯ມລາໄສຍ



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง กำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ งานดยุทธาสหะ การพัฒนา ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ใช้ เป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพข้าราชการการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ คุณธรรมและจริยธรรม สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งเสริมสร้างให้ข้าราชการการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติงานโดย มีวันให้เกิดผล ไม่ถูกต้อง ภาคภูมิ และ ประโยชน์สุขของประชาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคล วันท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๗ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ให้ประกาศกำหนดหลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องที่ เ ข้าราชการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการบรรจุใหม่มืออาช่างเบื้องระบบ และได้มาตรฐานอย่างเดียว ขั้นจะส่งผล ให้ผู้ดูแล และคุณธรรมอย่างแท้จริง ตามหลักสูตรที่ระบุประกาศนี้

ทั้งนี้ ดังแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายปริญญา นา-อัคริย์)
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล วันท้องถิ่น

หลักสูตรการพัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการห้องนักงานส่วนท้องถิ่น

ระยะเวลา ๔ วัน ประกอบด้วย ๓ ชุดกิจกรรม ได้แก่

ชุดกิจกรรมที่ ๑ การเสริมสร้างสุขภาพ (ออกกำลังกายภาคเช้าและการฝึกอบรมสันติมาศ ภาคเย็น)

ชุดกิจกรรมที่ ๒ การอบรมด้านวิชาการ ประกอบด้วยสาระสำคัญ ๕ หมวดวิชาดังนี้

ที่	ชื่อหมวดวิชา
๑	การสร้างแรงบันดาลใจและการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในการเป็นข้าราชการห้องนักงานส่วนท้องถิ่น บรรยายพิเศษและถ่ายทอดประสบการณ์จากข้าราชการห้องนักงานส่วนท้องถิ่นอุปถัมภ์
๒	การเรียนรู้เพื่อเป็นข้าราชการห้องนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ชุดวิชาที่ ๒.๑ การเป็นข้าราชการห้องนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี ๒.๑.๑ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบและภาระปฏิบัติ ตนของข้าราชการ หรือห้องนักงานส่วนท้องถิ่น
	๒.๑.๒ วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงาน อาชญาชน
	ชุดวิชาที่ ๒.๒ ตามรอยพระบูชาบท ๒.๒.๑ การเรียนรู้ความร้อยพระบูชาบท และ ภานุษณัติ ราชจริยวัตรและ ระบบราชโองการเป็นแนวปฏิบัติ
	๒.๒.๒ หลักนรัชญาของพระบูชาที่เป็นที่รัก และโครงการพระ ราชดำเนิน
๓	ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.๑ รู้ธรรมบุญแห่งราชอาณาจักรไทย
	๓.๒ กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓.๓ กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
	๓.๔ กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
	๓.๕ กฎหมายว่าด้วยความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
	๓.๖ กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกห้องถิ่นหรือ ผู้บริหารห้องถิ่น
	๓.๗ ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ
	๓.๘ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๔	ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการห้องนักงานส่วนท้องถิ่น ๔.๑ งานสารบรรณ และการเขียนหนังสือราชการ
	๔.๒ วินัยและจรรยาบรรณข้าราชการห้องนักงานส่วนท้องถิ่น
	๔.๓ สิทธิ สวัสดิการและประโยชน์เกือกุลของข้าราชการห้องนักงานส่วนท้องถิ่น
	๔.๔ ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ศึกษากรณีดีอ่อนป่าง (Case Study) หรือวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice)

ชุดกิจกรรมที่ ๓ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการอบรมเชิงปฏิบัติการ (ภาคค่ำ)
หมายเหตุ ให้สามารถปรับปรุงรายละเอียดและเนื้อหาได้ตามความเหมาะสม



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาล
ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้พนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสม ในอันที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๓) และ (๔) ประมวลมาตรา ๒๙ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติ ราชบัตรนี้ให้ไว้ในวันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๒ จึงเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในประกาศดังต่อไปนี้

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลัก กณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ลงวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลัก กณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่มีมาตรฐานครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

ข้อ ๕ ให้เทศบาลและสถานศึกษาดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

กรณีครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ผู้ได้ได้ ภาคอุดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราประอบอันตรายไป ขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขับเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้า ในการตรวจเลือด หรือเข้ารับ การเตรียมพล ให้นักเรียนลากล่องกล่าวรวมเป็นระยะเวลากล่าวการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามกำหนดเวลาที่เกิน เก้าสิบวัน หากลากาเกินเก้าสิบวันผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามกำหนดเวลาที่เกิน ให้ครบสองปี

ข้อ ๖ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

๖.๑ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประธานกรรมการ

๖.๒ ผู้ดูแลเด็กแห่งครูในสถานศึกษา กรรมการ

๖.๓ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา กรรมการ

กรณีไม่มีผู้ดูแลเด็ก แห่งครูในสถานศึกษา ให้ครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ไว้แต่งตั้งจาก สถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำ การปฏิบัติตามและการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผล ด้านการปฏิบัติตามและการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง เทูกหักเดือน รวม สี่ครั้ง ในเวลา สອงปี ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด แบบท้าย ประจำปี

ข้อ ๘ ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มต้องมีผล การประเมิน จากคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ใน ๓ ในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำ กว่าร้อยละ ๘๐

ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำ กว่าร้อยละ ๘๐

ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำ กว่าร้อยละ ๘๐

กรณีครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ผู้ได้มีผล การประเมิน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่างกัน เกณฑ์กา ประเมินที่คณะกรรมการกลาง พนักงานเทศบาลกำหนด หากนายกเทศมนตรีเห็นว่าควรบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาบทวนอีกครั้ง หนึ่ง และหาก ผลการประเมินยังต่างกัน เกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ไม่ไป ไม่สมควร ให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หรือไม่ก็ตาม ให้นายกเทศมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ ต่อไป

ข้อ ๙ ให้เทศบาลจัดให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ภายในสามสิบวัน นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

(๑) วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

(๒) ประเมิน...

(๒) ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมีผู้นำในการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมสี่ครั้งใน เลาส่องปี ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกเทศมนตรีโดยเร็ว

(๓) แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกต จากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทราบภายในสิบหัววัน นับแต่วันที่ครรโบการประเมิน แล้วให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกเทศมนตรี

(๔) สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายใน สามสิบวัน นับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานผลต่อนายกเทศมนตรี

ข้อ ๑๑ ให้นายกเทศมนตรีดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ได้เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และนายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปให้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้นายกเทศมนตรีออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

(๒) กรณีครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้ได้มีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด และนายกเทศมนตรี พิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมิน และความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสให้แต่งและพยานหลักฐานภายใต้หัวนากการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

ข้อ ๑๒ โครงสร้างหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แบ่งออกเป็น ๕ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

ทั้งนี้ รายละเอียดหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ บัญชีแบบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๑๓ สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครูผู้ดูแลเด็ก และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ก่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒ ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามมาตรฐานทั่วไปฉบับเดิมต่อไปจนกว่าจะแคล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายไกรสร กองฉลาง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์



ที่ กส ๐๐๒๓.๒/ช ๗๐๙

ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนแลียงเมืองทั่วคุ ๑๖๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน นายอ้ำເກອ ທຸກອ້າເກອ (ຍັກເວັນ ອໍາເກອສາມຊີ້ຍ), ນາຍກเทศມນຕີເມືອງກາ ພສນູ ແລະ ນາຍ ກເທຄມນຕີເມືອງບ້າວຂາວ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา.เทศบาล สายงานการสอน
พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.ท.จ.กພສນູ) ใน การประชุม
ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำประ กาศคณะกรรมการฯ
พนักงาน
เทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานครุและบุคลากรทางการ
ศึกษาเทศบาล สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้ ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
กาฬสินธุ์ ได้ลงนามในประกาศดังกล่าวเป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป สำหรับ อໍາເກອໃຫ້ແຈ່ງเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่
ดำเนินการเข่นกัน

ขอแสดงความนับถือ

(นายสนัน พະຍົກມູ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการ แทน
ผู้ว่าราชการจังหวัด กาฬสินธุ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร. ๐ ๘๓๘๑ ๑๑๕๕, ๐ ๘๓๘๑ ๑๕๓๒ ต่อ ๑๕
ผู้ประสานงาน นางสาวปนัดดา ภูสมปอง ๐๘๓ ๔๗๔๑๑๑



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดเงื่อนไขการพัฒนาพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลสายงานการสอน ให้มีการพัฒนาตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล สายงานการสอน ได้มีภาระสั่งสมความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ประพฤติปฏิบัติดีจนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน พ.ศ.๒๕๔๒ นิติที่ประชุมคณะกรรมการ ลงพณักงานเทศบาลในการ
ประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
กาฬสินธุ์ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๒ จึงเห็นชอบให้แก้ไขประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล สายงานการสอน พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ ดังนี้

**ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
สายงานการสอน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”**

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

**ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ ข้อ ๔ วรรคแรก และข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานครูและบุคลากร
ทางการศึกษาเทศบาล สายงานการสอน พ.ศ.๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ แล้วให้ใช้ข้อความใหม่แทน
ดังนี้**

“**ข้อ ๓ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล สายงาน การสอน ต้องได้รับการ
พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ดังกล่าวประเมิน งานของและ
จัดทำแผนการพัฒนาตนเองเป็นรายปี ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด พร้อมทั้ง ข้ารับการพัฒนาตามแผน
อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง**

“**ในรอบ ๕ ปีที่ข้ารับการประเมินให้มีและเลื่อนวิทยฐานะ ต้องมีจำนวนชั่วโมงการ
พัฒนา ๑๐๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๑๐๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมง ให้นำ
จำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)
ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปีมาบรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๑๐๐ ชั่วโมงได้”**

“**ข้อ ๔ ก.ท. หรือสถาบันครุพัฒนาเป็นผู้พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและกำหนดท่า
วิทยฐานะ โดยมีขอบข่ายองค์ประกอบด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านความเป็นครู และคุณลักษณะที่
คาดหวัง ดังนี้”**

“ข้อ ๔ การดำเนินการในช่วงระยะเวลาเปลี่ยนผ่าน

๔.๑ ผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลก่อนแต่งตั้งให้มีและเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์เดิมที่ยังอยู่ภายใต้เวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาให้สามารถนำมาใช้เป็นคุณสมบัติในการขอให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ตำแหน่งครุได้จำนวน ๑ ครั้ง

๔.๒ ผู้ดำเนินการดำเนินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ก่อนแต่งตั้งให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญตามหลักเกณฑ์เดิม แต่พ้นกำหนดเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว หรือไม่เคยมีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาตามประกาศหลักเกณฑ์นี้ โดยให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ท. รับรอง ภายในระยะเวลาที่เหลือ ปีละ ๒๐ ชั่วโมง หากภายในระยะเวลาที่เหลือมีจำนวนชั่วโมง การพัฒนาไม่ครบตามที่กำหนด ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมงในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมง การพัฒนาให้ครบได้

๔.๓ ผู้ได้ดำเนินการดำเนินการพัฒนาครุหรือดำเนินการพัฒนาตามหลักเกณฑ์นี้ ประกาศใช้บังคับ แต่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่ ก.ท. รับรอง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๗ (ระหว่างวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ – ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๗) ให้ผู้นั้นนำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มานับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้ และให้อิฐว่าเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายไกรสร กองฉลุ ๗๑)
ผู้อำนวยการจังหวัดกาฬสินธุ์
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์

คำอธิบาย

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนราชการ
สถานการสอน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ความหมาย

๑. พัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี หมายถึง พนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษา เทศบาล สถานการสอน ต้องพัฒนาตามของอย่างต่อเนื่องทุกปีตามแผนพัฒนาคนของเป็น รายปี
๒. ชั่วโมงการพัฒนา หมายถึง จำนวนชั่วโมง การพัฒนา ตามหลักสูตรที่ ก.ท. กำหนด หรือตามที่สถาบันครุพัฒนารับรอง เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปนี้นับถ้วนที่ยืนค่า อภิปรีตเลื่อนวิชา ฐานะ

วิธีการนับชั่วโมงการพัฒนา

๑. ในแต่ละรอบปีที่ขอรับการประเมินเพื่อให้มีและเลื่อนวิชา ฐานะต้องมีชั่วโมงการพัฒนา ตามที่ ก.ท. กำหนด หรือตามที่สถาบันครุพัฒนารับรอง อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยสามารถนำจํานวนชั่วโมง การพัฒนาและชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มาบันรวมให้ครบตามที่ ก.ท. กำหนดได้ ดังนี้

- ๑.๑ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๕ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครอบ ๗๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๗๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๖๐ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มาบันรวม เป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๗๐ ชั่วโมงได้

- ๑.๒ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๔ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครอบ ๕๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๕๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง (ร้อยละ ๙๖ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๕๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มาบันรวม เป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๕๐ ชั่วโมงได้

- ๑.๓ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๓ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครอบ ๒๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๒๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๑๖ ชั่วโมง (ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๒๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มาบันรวม เป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๒๐ ชั่วโมงได้

- ๑.๔ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๒ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครอบ ๔๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๔๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๔๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มาบันรวม เป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๔๐ ชั่วโมงได้

- ๑.๕ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบ ๑ ปี ต้องมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครอบ ๒๐ ชั่วโมง หากมีจำนวนชั่วโมงการพัฒนาไม่ครบ ๒๐ ชั่วโมง แต่ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมง (ร้อยละ ๖๐ ของจำนวนชั่วโมงการพัฒนาทั้งหมด) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๒๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มาบันรวม เป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๒๐ ชั่วโมงได้

๒. ผู้ที่ไม่ได้...

๒. ผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ (ระหว่างวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๒) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๔๐ ชั่วโมง ในแต่ละปี มาทดแทน นจำนวนชั่วโมง การพัฒนาได้ และให้ถือว่าเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยให้บังคับจำนวนชั่วโมง การพัฒนา ดังนี้

๒.๑ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบปีที่เหลือ ๒ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และปี พ.ศ. ๒๕๖๒) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๔๐ ชั่วโมง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มาทดแทนจึง นวนชั่วโมงการ เดินทางให้ครบ ๔๐ ชั่วโมงได้

๒.๒ ผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาในรอบปีที่เหลือ ๑ ปี (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และปี พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้วแต่กรณี) ให้นำจำนวนชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ส่วนที่เกิน ๔๐ ชั่วโมง ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และปี พ.ศ. ๒๕๖๒ แล้วแต่กรณี มาทดแทน จำนวนชั่วโมงการพัฒนาให้ครบ ๒๐ ชั่วโมงได้

๓. ผู้ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาหนังสือ บค្បและบุคลากร ทางการศึกษา เทคนิคากล่องแต่งดึงเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์เดิมอยู่ก่อนวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และผลการพัฒนาที่มีระยะเวลาขึ้นอยู่กับ ในเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนา สามารถนำบัญชีบัตรผ่านการพัฒนาตาม หลักเกณฑ์ตั้งแต่ ๑ วัน นำไปใช้แทน การพัฒนาตามมาตรฐานทั่วไปนี้ ได้ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ วันที่สำนักงาน ก.พ.จ. รือสำนักงาน ก.๑ รับคำขอ ผลการพัฒนาต้องมีระยะเวลาอยู่ภายใต้ภายในเวลา ๓ ปี

๔. ผู้ที่มีผลการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาหนังสือ บค្បและบุคลากร ทางการศึกษา เทคนิคากล่องแต่งดึงเพื่อให้มีหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ และวิทยฐานะระดับเชี่ยวชาญ ตามหลักเกณฑ์เดิมอยู่ก่อนวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๑ และผลการพัฒนาที่มาพัฒนาตามกำหนดระยะเวลา ๓ ปี นับแต่วันที่สำเร็จหลักสูตรการพัฒนาแล้ว ให้เข้ารับการพัฒนาตามมาตรฐานทั่วไปนี้ และนับชั่ว มงคลการพัฒนา ตามที่ขอ ๑๒ แล้วแต่กรณี



ที่ กส ๐๐๒๓.๒/ว ผู้ดูแล

ศาลากลางจังหวัดกาฬสินธุ์
ถนนเลี่ยงเมืองหัวคู ๗๑ ๔๖๐๐

ที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาประกาศ ก.อ.บ.ต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ
 ๒. สำเนาประกาศ ก.อ.บ.ต.จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในราชบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓ ได้มีมติให้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับประกาศ ก.อ.บ.ต. จำนวน ๒ ฉบับ คือ ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวนการลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้ ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ลงนามในประกาศฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งองค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเจริญ เก้า ประเสริฐ)
 รองผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์
 ผู้ว่าราชการจังหวัดกาฬสินธุ์

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
 กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 โทรศัพท์/โทรสาร.๐ ๕๓๘๑ ๑๑๕๕
 ผู้ประสานงาน นางสาวกรรยา แสนแพง ๐๘๕ ๖๔๘๐๙๕๘



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกำหนดสถานโทษทางวินัยพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลที่เปลี่ยนแปลงไปเป็น “แบบบัญชีเงินเดือนขั้นต่าขั้นดุ”

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๖๒ และฯ ราชบัญญัติ ฯ ฯ การกล่าว พนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ฯ ลักษณะดำเนินการ ทางวินัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มข้อความต่อไปนี้ในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

“ลดขั้นเงินเดือน หมายความว่า การลดขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล และการลด เงินเดือนสำหรับพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบล”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ วรรคสาม ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมีข้อเพื่อให้เกิดความเสียหาย ย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิด นัยอย่างร้ายแรง”

ข้อ ๕ ให้เพิ่มข้อความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๓/๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด กาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๕๘

“ข้อ ๒๓/๑ พนักงานส่วนตำบลต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศโดย กระทำการประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ด้วยสาเหตุการหรือพนักงานส่วนตำบลด้วยกัน หรือผู้ร่วมกป. บัตรายการ ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ราชการ โดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำ เดือดร้อนรำคาญ”

(๑) กระทำการโดยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวิชาชีพที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากรวิจารณ์ร่างกาย พูดหยอกล้อฯ ด้วยबाब्याचय เป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอาภัปกรณ์ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สาบสานความ การทำ สัญญาณหรือ สัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

(๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใดๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูป งามก่อนจาร ถ่ งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ ทึงประ伤ค์หรือเดี ดร้อนรำคาญ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามวรรคหนึ่ง อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ร่างกาย อย่างร้ายแรง เป็น ความผิดวินัย อย่างร้ายแรง"

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๘๔ วรรคสี่ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัด การสินธุ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการสอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๔๘ และให้ใช้ความ ต่อไปนี้แทน

"นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจลงโทษตัดเงินเดือน และลดขั้นเงิน เก่อนพนักงาน ส่วนตำบลตามวรรคหนึ่งได้ ดังนี้

(๑) ตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๕ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มี คำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน

(๒) ลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น หรือลดเงินเดือนได้ 'ครั้งหนึ่งในอัตรา' อย่าง ๒ หรือ ร้อยละ ๕ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ แล้วแต่กรณี"

ข้อ ๗ ให้นำความในข้อ ๘๙ ของหลักเกณฑ์และเงื่อนไขใน ก. สอบสวน การลงโทษทางวินัย พ.ศ. ๒๕๔๘ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งมาใช้บังคับในการนี้ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๗๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นาย Jarvis เจ้าประเสริฐ)
รองผู้อำนวยการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการจังหวัดกาฬสินธุ์

ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์



ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนั งานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพ. ราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
เรื่อง มาตรฐานที่ไว้ไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๒
ประกอบด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗
มกราคม ๒๕๖๓ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มข้อความต่อไปนี้ในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด การสินธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการให้ออกจากราชการ พ.ศ. ๒๕๔๘

“ลดขั้นเงินเดือน หมายความว่า การลดขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนงานและ การลดเงินเดือนสำหรับพนักงานครุและบุคคลทางการศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบล”

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจารึก เนื่อ ประเสริฐ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการ แทน
ผู้ว่าราชการจังหวัด ด้วยการสืบสาน

ประชานกรรมการพนักงานส่วนตำบล ลังจังหวัดกาฬสินธุ์