

สรุปผลการประชุม ก.จ.

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ น.

.....

๑. การปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- เห็นชอบให้ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ นายณัชชวิฏ์ สายสาระ

๒. การแต่งตั้งคณะกรรมการในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

- เห็นชอบคัดเลือก นายเมฆินทร์ เมธาวิกุล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) เป็นประธานอนุกรรมการด้านกฎหมาย (อ.ก.จ.กฎหมาย)

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- เห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ขอความร่วมมือ ก.จังหวัด เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓. กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งนั้นหากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ให้ ก.จังหวัด แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบและหากไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตรารว่างให้พิจารณาขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตรารายชื่อให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ก.จังหวัด ต้องไม่กำหนดวงรอบในการเสนอหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย

๔. ร่างประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

- ตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.พ. หรือ ก.อบต. เมื่อเลื่อนระดับเป็นชำนาญการแล้วให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งโดยไม่ต้องเป็นชำนาญการครบ ๒ ปี หรือประเมินแต่อย่างใด



๕. ร่างประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

- เห็นชอบร่างประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู โดยมีสาระสำคัญดังนี้

๑. จุดมุ่งหมายการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

เพื่อพัฒนาครูผู้ช่วย ให้มีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

๒. ระยะเวลาและสถานที่การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดได้ลาคลอดบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวันผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามจำนวนวันลาที่เกินให้ครบสองปี

๓. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๑. ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับโรงเรียน

หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

ประธานกรรมการ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา

กรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา

กรรมการ

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) หรือข้อ (๒) ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วย ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

๒. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผลด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมถึงครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมิน ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๔. เกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ผู้ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมินจากคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ใน ๓ ในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด หากนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ให้นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

๕. การปฐมนิเทศครูผู้ช่วย

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ภายในสามสิบวันนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่

๖. การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๑. วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

๒. ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมถึงครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเร็ว

๓. แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกต จากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวัน นับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานผลต่อนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. การดำเนินการสำหรับนายกองค้กรบริหารส่วนจังหวัด

ให้นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมินผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปให้นำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๒. กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และนายกองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่า ไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสโต้แย้ง แสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่า ไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด และแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

๘. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

โครงสร้างหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแบ่งออกเป็น ๕ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๙. บทเฉพาะกาล

การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเดิมก่อนมาตรฐานทั่วไปฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้การนั้นดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๖. การคัดเลือกกรรมการใน กสธ. แทนตำแหน่งที่ว่าง

- เห็นชอบคัดเลือกให้นายเศรษฐ์ อัลยุฟรี นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี กรรมการผู้แทนนายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดใน ก.จ. เป็นคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสธ.)

.....

สรุปผลการประชุม ก.ท.
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ น.

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

- เห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ขอความร่วมมือ ก.จังหวัด เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓. กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งนั้นหากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ให้ ก.จังหวัด แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบและหากไม่มีการดำเนินการสรรหา และเป็นอัตรารว่างให้พิจารณาขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราตำแหน่งให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ก.จังหวัด ต้องไม่กำหนดวงรอบในการเสนอหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย

๒. ร่างประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

- ตำแหน่งประเพณีวิชาการในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เมื่อเลื่อนระดับเป็นชำนาญการแล้วให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งโดยไม่ต้องเป็นชำนาญการครบ ๒ ปี หรือประเมินแต่อย่างใด

๓. ร่างมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

- เห็นชอบร่างประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู โดยมีสาระสำคัญดังนี้



๑. จุดมุ่งหมายการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

เพื่อพัฒนาครูผู้ช่วย ให้มีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

๒. ระยะเวลาและสถานที่การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดได้ลาคลอดบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวันผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามจำนวนวันลาที่เกินให้ครบสองปี

๓. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๑. ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับโรงเรียน

หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

ประธานกรรมการ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา

กรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา

กรรมการ

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) หรือข้อ (๒) ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วย ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

๒. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผลด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมิน ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๔. เกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมินจากคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ใน ๓ ในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด หากนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อม

และพัฒนาย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ให้นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

๕. การปฐมนิเทศครูผู้ช่วย

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ภายในสามสิบวันนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่

๖. การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้ม

ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๑. วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วย ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

๒. ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาจริงครั้งในเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเร็ว

๓. แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกต จากการประเมิน ในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ประธานกรรมการ รายงานผลต่อนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้ม ภายในสามสิบวัน นับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานผลต่อนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. การดำเนินการสำหรับนายกเทศมนตรี

ให้นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่า ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปให้นำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจาก วันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๒. กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้มต่ำกว่า เกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และนายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่า ไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสโต้แย้ง แสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่า ไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด และแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

๘. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้ม

โครงสร้างหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาย่างเข้มแบ่งออกเป็น ๕ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๙. บทเฉพาะกาล

การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเดิมก่อนมาตรฐานทั่วไปฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้การนั้นดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๔. การคัดเลือกกรรมการใน กสธ. แทนตำแหน่งที่ว่าง

- เห็นชอบดังนี้

๑. คัดเลือกให้นายพิริยะ ศรีสุขสมวงศ์ นายกเทศมนตรีตำบลคลองท่อมใต้ จังหวัดกระบี่ กรรมการผู้แทนนายกเทศมนตรีใน ก.ท. เป็นคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสธ.)

๒. คัดเลือกให้นายวรากร ยานุกัย ปลัดเทศบาลตำบลบันนังสตา จังหวัดยะลา กรรมการผู้แทนปลัดเทศบาลใน ก.ท. เป็นคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสธ.)

๕. การแต่งตั้งคณะกรรมการในคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

- เห็นชอบคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เป็นประธานอนุกรรมการ ดังนี้

๑. นายเอนก เกษมสุข เป็นประธานอนุกรรมการด้านกฎหมาย (อ.ก.จ.กฎหมาย)

๒. นายสรณะ เทพเนาว์ เป็นประธานอนุกรรมการการโอนพนักงานเทศบาลกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น

๖. หารือการันระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

- เห็นชอบให้ันระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน ๑ ราย คือ พันจ่าอากาศเอก สุรเชษฐ์ ดุลยสิทธิ์

๗. หารือแนวทางการพิจารณากรณีคณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

- กรณีดังกล่าวเป็นกรณีที่ ก.ท.จ.อุดรธานี หารือประเด็นข้อกฎหมายว่า ก.ท.จ.อุดรธานี สามารถนำแนวทางในชั้นการพิจารณาอุทธรณ์ของ ก.ท.ค. มาเป็นแนวทางในชั้นการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยของ ก.ท.จ.อุดรธานี โดยไม่จำเป็นต้องรอไปพิจารณาในชั้นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ได้หรือไม่ ซึ่งไม่ใช่ประเด็นปัญหาข้อเท็จจริง ประกอบกับ พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ มาตรา ๙๘ ความโดยสรุปว่า เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับสำนวนการไต่สวนของ ป.ป.ช. แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชา "พิจารณาโทษทางวินัยตามฐานความผิดที่ ป.ป.ช. ได้มีมติโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอีก และให้ถือสำนวนการไต่สวนของ ป.ป.ช. เป็นสำนวนการสอบสวนวินัยตามกฎหมายของผู้ถูกกล่าวหา" และคณะรัฐมนตรีมีมติ เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๓๖ ว่า "ผู้กระทำความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ทางราชการควรลงโทษไล่ออก การนำเงินทุจริตไปแล้วมาคืนหรือมีเหตุอันควรปรานีอื่นใดไม่เป็นเหตุผลหย่อนโทษลงเป็นปลดออก" ทั้งนี้ ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๒๐๕/ว ๒๓๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๓๖ จึงมีความเห็นว่ ประกาศหลักเกณฑ์ของ ก.ท.จ. ได้กำหนดให้ ก.ท.จ.อุดรธานี เป็นผู้มีอำนาจพิจารณาการสั่งลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ โดยกำหนดแยกการพิจารณาเป็น ๒ ชั้น กล่าวคือ ในชั้นการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยของ ก.ท.จ.อุดรธานี เทียบเคียงกับชั้นการพิจารณาการลงโทษทางวินัยข้าราชการพลเรือนของ อ.ก.พ. และในชั้นการพิจารณาอุทธรณ์การลงโทษทางวินัยของ ก.ท.จ.อุดรธานี เทียบเคียงกับชั้นการพิจารณาการอุทธรณ์ของ ก.ท.ค.

ดังนั้น ก.ท.จ.อุดรธานี จึงไม่อาจนำแนวทางการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยในกรณีดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในชั้นการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยได้

สรุปผลการประชุม ก.อบต.

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ น.

.....

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- เห็นชอบแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ขอความร่วมมือ ก.จังหวัด เร่งรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอ ก.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

๓. กรณีตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา ๑ ปี กรณีตำแหน่งนั้นหากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสด. ดำเนินการสรรหา ให้ ก.จังหวัด แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบและหากไม่มีการดำเนินการสรรหา และเป็นอัตรารว่างให้พิจารณายุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตรารตำแหน่ง ให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๓

ทั้งนี้ ก.จังหวัด ต้องไม่กำหนดวงรอบในการเสนอหรือปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีด้วย

๒. ร่างประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.

- ตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เป็นตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. หรือ ก.อบต. เมื่อเลื่อนระดับเป็นชำนาญการแล้วให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งโดยไม่ต้องเป็นชำนาญการครบ ๒ ปี หรือประเมินแต่อย่างใด

๓. ร่างมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

- เห็นชอบร่างประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ปรับปรุงมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการหรือพนักงานครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งครู โดยมีสาระสำคัญดังนี้



๑. จุดมุ่งหมายการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

เพื่อพัฒนาครูผู้ช่วย ให้มีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

๒. ระยะเวลาและสถานที่การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษา ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดได้ลาคลอดบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าวรวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวันผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามจำนวนวันลาที่เกินให้ครบสองปี

๓. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

๑. ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน ๓ คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับโรงเรียน

หรือผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แล้วแต่กรณี

ประธานกรรมการ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา

กรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจากภายนอกสถานศึกษา

กรรมการ

กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) หรือข้อ (๒) ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วย ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

๒. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผลด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมิน ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๔. เกณฑ์การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องมีผลการประเมินจากคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ใน ๓ ในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๒ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ครั้งที่ ๓ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ครั้งที่ ๔ ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด หากนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อม

และพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด ส่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

๕. การปฐมนิเทศครูผู้ช่วย

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วย ภายในสามสิบวันนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่

๖. การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

๑. วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วย ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

๒. ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาครั้งที่สองในระยะเวลาสองปี ตามแบบประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้วยเหตุใด ๆ ให้ประธานกรรมการรายงานผลต่อนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเร็ว

๓. แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกต จากการประเมิน ในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วย ทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ประธานกรรมการ รายงานผลต่อนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวัน นับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานผลต่อนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. การดำเนินการสำหรับนายกองคกรบริการส่วนตำบล

ให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการดังนี้

๑. กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมิน ผ่านเกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่า ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้นำเสนอ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจาก วันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

๒. กรณีครูผู้ช่วย ผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต่ำกว่า เกณฑ์การประเมินที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด และนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นว่า ไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้นทราบ และให้โอกาสได้แย้ง แสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่า ไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการโดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัด และแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

๘. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

โครงสร้างหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแบ่งออกเป็น ๕ หมวด ดังนี้

หมวดที่ ๑ วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ ๒ การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ ๓ การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ ๔ การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ ๕ ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

๙. บทเฉพาะกาล

การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือดำเนินการตามมาตรฐานทั่วไปเดิมก่อนมาตรฐานทั่วไปฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ให้การนั้นดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

๔. การคัดเลือกกรรมการใน กสธ. แทนตำแหน่งที่ว่าง

- เห็นชอบคัดเลือกให้นายณัฐภาพงศ์ สุวรรณชนะ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลควนกาหลง จังหวัดสตูล กรรมการผู้แทนนายกองค้การบริหารส่วนตำบลใน ก.อบต. เป็นคณะกรรมการกลาง การสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสธ.)

๕. ทหรือการนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น

- เห็นชอบให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องและเกื้อกูลเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนระดับสูงขึ้น จำนวน ๒ ราย ดังนี้

๑. พันจ่าเอกหญิง ศุภลักษณ์ บุญทวี

๒. นางสาวจිරนันท์ นวลเต็ม

๖. ขอให้พิจารณาทบทวน มติ ก.อบต.จังหวัด ส.

- กรณีที่ อบต.ท แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง นาย ร. ลูกจ้างประจำ สังกัด อบต.ท. ต่อมาคณะกรรมการสอบสวนวินัยและนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ท. เห็นว่า นาย ร. กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษไล่ออกจากราชการ แล้วเสนอ ก.อบต.จังหวัด ส. เพื่อพิจารณา เมื่อ ก.อบต.จังหวัด ส. พิจารณาแล้วมีมติว่า นาย ร. ไม่มีความผิดที่ถูกกล่าวหาให้ยุติเรื่อง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ท. จึงต้องสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น แล้วรายงานต่อ ก.อบต.จังหวัด เพื่อทราบ ตามข้อ ๘๗ วรรคหก ของประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๕๘ ทั้งนี้ เทียบเคียงความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ ๒๐๙/๒๕๕๔ ได้วินิจฉัยว่า ในขั้นที่สุดของการพิจารณารายงานการดำเนินการทางวินัยอยู่ที่ ก.อบต.จังหวัด ซึ่งคือองค์กรที่ทำหน้าที่เช่นเดียวกับ “ก.พ.”

เห็นควรแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัด ส. เพื่อแจ้งนายอำเภอ ก. ในฐานะผู้มีอำนาจกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ท. ปฏิบัติตามหน้าที่โดยถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

๗. ทหรือการดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล

- กรณีนางสาว ก. รับราชการครั้งแรก ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน สังกัด อบต.ท. แล้วต่อมา อบต.ท. ได้มีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งนางสาว ก. เข้ารับราชการใหม่ ในตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๐ เป็นต้นไป (ตามแนวทางการปฏิบัติที่ ก.อบต. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๒๕ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๐ สรุปว่า ในกรณีที่เป็นการดำเนินการข้ามลำดับที่ที่สอบแข่งขันได้ ถือได้ว่าเป็นการบรรจุและแต่งตั้งโดยมิชอบเป็นผลให้ผู้นั้นยังไม่มีสถานภาพความเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาตั้งแต่เริ่มแรก) ฐานะการเป็นพนักงานส่วนตำบลของนางสาว ก. ครั้งแรกย่อมขาดตอนลงไม่ต่อเนื่องกันกับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งครั้งที่สองแต่อย่างใด นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ท. และนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ว. จึงไม่อาจนำมูลกรณีที่กล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก่อนที่ อบต.ท. จะมีคำสั่งบรรจุแต่งตั้งนางสาว ก. เข้ารับราชการใหม่ (๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๐) มาดำเนินการทางวินัยได้

.....