



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพหนอง โทร. ๐๔๓ - ๘๔๐-๔๗๗
ที่ กส ๗๗๕๐๑/๒๔๘ วันที่ ๑๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง แจ้งเวียนสำเนาประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ฯ ประกาศการลาของพนักงานเทศบาล
พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพหนอง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

ตามที่เทศบาลตำบลโพหนอง ได้มีการจัดทำประกาศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพหนอง รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีหลัง)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

ในการนี้ งานกาเจ้าหน้าที่ จึงได้สำเนาประกาศการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพหนอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อให้
ผู้อำนวยการกองทุกกอง/หน่วยตรวจสอบภายในทราบโดยทั่วกัน รายละเอียดตามที่แนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวนิภาพร ศรีชาติ)

นักทรัพยากรบุคคล

- เรียนหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เล็งใจผดุมกร

(ลงชื่อ)

(นางสาวสัณณกร ภูผาดลาย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

- เรียนนายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

(ลงชื่อ)

(นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง

- ความเห็นของนายกเทศมนตรี

- เรียนปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง

เล็งใจผดุมกร

(ลงชื่อ)

(นายสุรยกานต์ มงคลสินธุ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เล็งใจผดุมกร

(ลงชื่อ)

(นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

1710061

๒๕/๔/๖๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพหนองโพรง โทร. ๐๔๓ - ๘๔๐-๔๗๐๗
ที่ กส ๗๗๕๐๑/๒๔๔ วันที่ ๑๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำประกาศเทศบาลตำบลโพหนองโพรง หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ
๒๕๖๘ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลของเทศบาลในระบบแท่ง ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒
ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๖
และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง
(ฉบับที่ ๓) ข้อ ๕๙ นั้น

ข้อเท็จจริง

เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน
๒๕๖๘) เรียบร้อยแล้ว เทศบาลตำบลโพหนองโพรงต้องแต่งตั้งคณะกรรมการในแต่ละวงรอบการประเมิน
ประกอบด้วย คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานและคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และค่าตอบแทน
โดยสัดส่วนของคณะกรรมการ มีดังนี้

๑. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานประกอบด้วยปลัดเทศบาลเป็นประธานกรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นกรรมการ พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของ
เทศบาลเป็นเลขานุการ

๒. คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและ
เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
พนักงานเทศบาล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทน
พนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าในระดับดี ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการ และ
หัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่
ของเทศบาลเป็นเลขานุการ (การเลื่อนค่าจ้างของพนักงานจ้างตามภารกิจให้เลื่อนปีละ ๑ ครั้ง ใน รอบ ๑
ตุลาคม ของปีงบประมาณปีถัดไป)

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าวข้างต้น งานการเจ้าหน้าที่จึงได้จัดทำประกาศเทศบาลตำบล
โพหนองโพรง เรื่องหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
เพื่อให้คณะกรรมการได้ประชุมหารือร่วมกันเพื่อประกอบการพิจารณา

/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ.) ๒๕๖๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘
๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๖
๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ข้อ ๕๙ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗
๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ข้อพิจารณา

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศและหลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน ดังกล่าวข้างต้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอส่งประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ดังรายละเอียดแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในบันทึกนี้เพื่อจกได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวนิภาพร ศรีชาติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

เพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นางสาวลัญญกร ภูธาดลาย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เพื่อโปรดพิจารณา, 17/12/66, พ/ส.๖๖

๗.๓๖

(ลงชื่อ)

(นายสุรยกันต์ มงคลสินธุ์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

/ความคิดเห็นของปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง...

17/12/66

ความคิดเห็นของปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง

.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง

ความคิดเห็นของนายกเทศมนตรีโพหนอง

— เห็นชอบตามเสนอ
.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

๑๗ เม.ย. ๖๘



ประกาศเทศบาลตำบลโพนทอง

เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดเวลาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาทำงานสาย เพื่อ
ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลและ
บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน , ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้กำหนดให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ในแต่ละครั้ง (ครั้งปีแรกและครั้งปีหลัง) ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือ โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การลาและการมาทำงานสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- ข้อ ๑. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป
- ข้อ ๒. การปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีหลัง ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) มีสิทธิมาปฏิบัติงานสายไม่เกิน ๒๓ ครั้ง ในรอบครึ่งปีที่แล้วมา มีสิทธิลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันครั้งปีได้ ๒๓ วัน เฉพาะวันทำการ ไม่รวมวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับรับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวันทำการ

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยหรือประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปป่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน สำหรับวันลาบางส่วนตัวและวันลาป่วย และวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

ข้อ ๓ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) มาทำงานสายไม่เกิน ๑๕ ครั้ง ในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา สำหรับวันลาบางส่วนตัวและวันลาป่วยรวมแล้วไม่เกิน ๒๓ วันเฉพาะทำการ ไม่รวมวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับรับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวันทำการ

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยหรือประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปป่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วันสำหรับวันลาบางส่วนตัวและวันลาป่วย และวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

ข้อ ๔. การลาให้ผู้ประสงค์จะลาอื่นในลาให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก่อนวันลานั้นไม่น้อยกว่า ๒ วันทำการ (ยกเว้นการลาป่วย)

ข้อ ๕. ผู้รับการประเมินที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องมียผลการปฏิบัติงานในห้วงระยะเวลาการปฏิบัติราชการหกเดือน (หนึ่งขั้น) จะต้องมียผลการปฏิบัติงานในห้วงระยะเวลาการปฏิบัติราชการหกเดือน เลื่อนเงินเดือน (ไม่เกินร้อยละ ๖) และค่าตอบแทนกรณีพนักงานจ้างในห้วงระยะเวลาการปฏิบัติราชการต่ำกว่าแปดเดือน (ไม่เกินร้อยละ ๔ แต่ไม่เกินร้อยละ ๖) ดังนี้

๕.๑ จำนวนการลาไม่เกิน ๑๐ วัน (พนักงานจ้าง ลาพักผ่อน)

๕.๒ จำนวนการมาทำงานสายไม่เกิน ๒๓ ครั้ง

๕.๓ ไม่ขาดราชการ

๕.๔ มีผลการปฏิบัติงานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตึงเครียดหรืออันตรายหรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและประหยัด ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผล

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่ง
ประเทศชาติ

ข้อ ๖ ผู้รับการประเมินที่จะได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง (ครึ่งขั้น)
จะต้องมีผลการปฏิบัติราชการในห้วงระยะเวลาการปฏิบัติราชการหกเดือน ดังนี้

๖.๑ จำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน

๖.๒ จำนวนการมาทำงานสายไม่เกิน ๒๓ ครั้ง

๖.๓ ไม่ขาดราชการ

๖.๔ มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ๗๐ %

ข้อ ๗ การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงาน
เทศบาล พนักงานครูเทศบาล พนักงานจ้าง มาทำงานสายเกิน ๒๓ ครั้ง หรือลาเกิน ๒๓ วันทำการ (ไม่รวม
วันลาที่กำหนดข้างต้น) หรือจงใจสละละทิ้ง ทอดทิ้ง หน้าที่ราชการ จะไม่ได้รับการพิจารณาความดี
ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนผลประโยชน์ตอบแทนอื่นในกรณีพิเศษในรอบระยะเวลานั้นๆ และจะถูกดำเนินการ
ลงโทษทางวินัย

ข้อ ๘ ในกรณีมีภารกิจราชการ เช่น ประชุม อบรมสัมมนา เดินทางไปราชการ หรือลา
เมื่อเสร็จสิ้น ภารกิจให้ลงบันทึกในสมุดลงเวลาช่วง วันเวลา ที่ไปปฏิบัติภารกิจหรือลา (หากไม่ลงบันทึกในสมุด
ลงเวลาราชการถือว่าขาดราชการ)

ข้อ ๙ การลาให้ส่งใบลา ให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบก่อนวันลาไม่น้อยกว่า ๒ วันทำการ (ยกเว้น
การลาป่วยหรือกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน) การลาที่ไม่ส่งใบลากล่าวว่าขาดราชการ ในกรณีลาป่วยหรือกรณีเกิดเหตุ
ฉุกเฉินให้เขียนใบลาในวันรุ่งขึ้นของการมาปฏิบัติราชการ หากไม่ส่งใบลาภายใน ๑ วัน ให้งานการเจ้าหน้าที่
ติดตามและรายงานผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ ให้ประกาศของเทศบาลตำบลโพนทอง เรื่องกำหนดเวลาการปฏิบัติราชการ จำนวนวัน
ลา จำนวนครั้งการมาทำงานสาย ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
พนักงานจ้าง เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของพนักงาน
เทศบาลตำบลโพนทอง พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อเสนอพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อน
ขั้นเงินเดือน รวมทั้งการประเมินเลื่อนระดับ หากกรณีพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
ผู้ใดฝ่าฝืนหรือจงใจมีเจตนา ไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือประกาศในระบบราชการ จะต้องได้รับโทษทางวินัย
๕ สถาน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ - วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสิระเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง



ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ”

ข้อ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บังคับบัญชาใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ในอันที่จะประพฤติกปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยนำผลประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามมาตรฐานทั่วไปว่าด้วยการนั้น ดังนี้

- (๑) การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ
- (๒) การให้เงินรางวัลประจำปี
- (๓) การให้รางวัลจงใจ
- (๔) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- (๕) การแต่งตั้งข้าราชการ
- (๖) การให้ออกจากราชการ
- (๗) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ
ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปี

เดียวกัน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ
คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ร้อยละ ๘๙.๙๙
ระดับดี	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ร้อยละ ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ร้อยละ ๖๙.๙๙
ระดับปรับปรุง	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ ด้านการศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศึกษานิเทศน์

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและพนักงานครูเทศบาล ที่ปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียน

(๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับพนักงานเทศบาล ที่ปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๔) กรณีผู้บังคับบัญชาตาม (๑)(๒)(๓) แล้วแต่กรณี มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแทน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ที่ได้รับมอบหมายให้ช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและให้ความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลเดิมก่อนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการหรือหน่วยอื่น ต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๖

ข้อ ๑๑ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย ปลัดเทศบาลเป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษาและหรือผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ความเห็น เกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ทั้งนี้ ให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๒ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ
ผู้รับการประเมิน โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทย
ฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน
สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการ
สถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ และให้ใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู
ผู้ช่วย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ – วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง



486

ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานเทศบาลตำบลโพหนอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานเทศบาลตำบลโพหนอง สอดคล้องกับ
สถานการณ์ปัจจุบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๘
พฤศจิกายน ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น
เงินเดือน ของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ”

ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานเทศบาลตำบลโพหนอง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา
โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและ
ความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจน การรักษาวินัย และการปฏิบัติตน
เหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล

ข้อ ๓ ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
เลื่อนขั้นเงินเดือนปีละสองครั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดสำหรับการประเมินผล การปฏิบัติงาน

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
ให้เลื่อนปีละสองครั้ง และเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างปีละครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน สำหรับการปฏิบัติราชการใน
ครึ่งปีแรกโดยให้เลื่อนวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และเพิ่มค่าตอบแทน
สำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๕ พนักงานเทศบาล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน
และเพิ่มค่าตอบแทน ครึ่งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความ
อุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขึ้น

/(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมา...

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูกาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกรัฐมนตรีตำบลโพนทองกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน และนายกรัฐมนตรีตำบลโพนทองได้กำหนด ดังนี้

๑) จำนวนครั้งที่มาสายไม่เกิน ๒๓ ครั้ง ในรอบครั้งปีที่แล้วมา โดยจะไม่นำวันมาสายเฉพาะในช่วงฤดูฝน กรณีวันที่มีฝนตกหนักหรือมีลมพายุ ซึ่งเป็นเหตุทำให้เกิดความลำบากและเสี่ยงต่ออันตรายในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ

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

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาค่อดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช้วันลาป่วยตาม (๘) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๖ พนักงานเทศบาล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นและอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๗ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา ชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกรัฐมนตรี โดยผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกรัฐมนตรีด้วย

ข้อ ๘ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ตูเรียน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับดีเด่น ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป

ระดับดีมาก ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ระดับดี

ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ระดับพอใช้

ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ ระดับปรับปรุง

ช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ในกรณีพนักงานเทศบาลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ในครั้งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติงานราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้น ทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๙ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชา ประกอบกับข้อพิจารณาความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ถ้าเห็นว่าพนักงานพนักงานเทศบาลผู้ใด อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาล ผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานเทศบาล ผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลัง พนักงานเทศบาล ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกเทศมนตรี อาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครอบตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และจำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานเทศบาล ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาส่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครั้งขึ้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการและหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่พนักงานเทศบาล มีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานเทศบาล ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๒ นายกเทศมนตรี จะนำเอาเหตุที่พนักงานเทศบาล ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาล ผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่พนักงานเทศบาล ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่เกิดผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาล ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาล ผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกเทศมนตรี สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๗ พนักงานเทศบาล ผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้นเพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนดหรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกเทศมนตรี พิจารณาแล้วเห็นว่ามิใช่เหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้นั้น นายกเทศมนตรีนำเสนอ ก.ท.จังหวัดพร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.ท.จังหวัดเห็นชอบด้วย จึงสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้

ข้อ ๑๘ ให้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ตามประกาศนี้ตั้งแต่การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ - วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายสิรเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง



ประกาศเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง
เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
เพื่อพิจารณาปรับค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๓๐ (๗) ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๕๗ และคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ เทศบาลตำบลโพธิ์ทองพิจารณาแล้วเห็นว่า การวางหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลาหรือการมาทำงานสายที่จะไม่ได้เลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง เป็นเรื่องที่มีความจำเป็น จึงได้วางหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ต่ำกว่าระดับดี

๒. ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ตนที่มีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๓. ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

๔. ต้องไม่ลา หรือมาสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้วโดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

๕. โดยมีวันลาแต่ละครั้งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เกินยี่สิบสามวันทำการ แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน เฉพาะวันลาที่สิทธิได้รับรับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวันทำการ

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยหรือประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ

/ (ข) ลาไปป่วยเหลือ

(จ) ลาป่วยเหลือกรียาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา ตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ฉ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน สำหรับวันลาบางส่วนตัวและวันลาป่วย และวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

๖. ต้องมีระยะในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายน) กรณีในการปฏิบัติงานในรอบการประเมินไม่ถึง ๘ เดือน ให้ผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน สามารถเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานจ้าง ร้อยละ ๔ ไม่เกิน ร้อยละ ๖ เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

๗. พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีไม่เกิน อัตรา ร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

๘. การลาให้ผู้ประสงค์จะลาอื่นไปลาให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นก่อนวันลาไม่น้อยกว่า ๒ วันทำการ (ยกเว้นการลาป่วย)

ทั้งนี้ ควบคุมเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน ของค่าตอบแทนขั้นสูงของตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่มีการประเมิน ณ วันที่ ๑ กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงของตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่มีการประเมิน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

๙. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทนหากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับขึ้นเป็น ๑๐ บาท

๑๐. ให้พนักงานจ้างประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในลักษณะงานนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

๑๑. ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเทศบาลกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

๑๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้ประเมินจากผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

ก.ปริมาณผลงาน

ข.คุณภาพผลงาน

ค.ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

ง.การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑๓. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของสมรรถนะ แล้วให้พฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

ในแต่ละวงรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนของแต่ละ ระดับผลการประเมิน ดังนั้น จึงขอกำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณ เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง ดังนี้

ระดับ	ช่วงคะแนนประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ดีเด่น	ร้อยละ ๙๕ ถึง ๑๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐ %
ดีมาก	ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	๒.๐๐ - ๒.๙๙ %
ดี	ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	๐.๐๑ - ๑.๙๙ %
พอใช้	ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน
ปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน

๑. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทน

๑.๑ เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง

๑.๒ พนักงานจ้าง จะต้องมีความประพฤติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๔๗ ข้อ ๕๔ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๔

๒. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๓.๐๐-๖.๐๐ %

๒.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างดี และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน **ระดับดีเด่น**

๒.๒ มีวันลาป่วย ลาพัก ลาพักผ่อน ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๒.๓ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๓. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๒.๐๐ - ๒.๙๙ %

๓.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน **ระดับดีมาก**

๓.๒ มีวันลาป่วย ลาพัก ลาพักผ่อน ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๓.๓ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๔. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน ๐.๐๑ - ๑.๙๙ %

๔.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน **ระดับดี**

๔.๒ มีวันลาป่วย ลาพัก ลาพักผ่อน ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๕. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทนไม่เกิน

๕.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน ระดับพอใช้ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน

๕.๒ มีวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

๖. คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทน

๖.๑ ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน ระดับปรับปรุงไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน

๖.๒ ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานและโครงการสัญญาจ้างที่หน่วยงานโครงสร้างส่วนราชการกำหนดขึ้น

๗. หลักเกณฑ์พิจารณาที่อาจไม่ได้รับการปรับขึ้นค่าตอบแทน

๗.๑ การลาบ่อยครั้ง

พนักงานจ้าง หากลาเกิน ๒๓ ครั้ง ในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา ถือว่าลาบ่อยครั้ง แต่ถ้าลาเกินจำนวนครั้งที่กำหนด แต่วันลาไม่เกิน ๒๓ วัน และมีผลงานดีเด่น ก็อาจพิจารณาไม่ให้เกิดการปรับค่าตอบแทนได้

๗.๒ การมาทำงานสายต่อเนื่อง

พนักงานจ้าง ต้องมาปฏิบัติราชการ ไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. หากเลยกำหนดเวลาดังกล่าวถือว่ามาทำงานสาย และสายเกิน ๒๓ ครั้งในรอบครึ่งปีที่ผ่านมา ถือว่ามาปฏิบัติราชการสายต่อเนื่อง อาจพิจารณาไม่ให้เกิดการปรับค่าตอบแทนได้

จึงประกาศมาเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน และให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

ทั้งนี้ผลตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนเมษายน ๒๕๖๘ - วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสิระเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง