



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพหนอง ไทร. ๐-๔๓๘๔-๐๔๓๗

ที่ กส ๗๗๕๐๑/๕๑

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

ตามประกาศหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้างเทศบาล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙

ดังนั้น เพื่อเป็นการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ จึงเห็นควร จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล ในสังกัดเทศบาลตำบลโพหนอง รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ หากเห็นชอบ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ กรุณาลงนามในประกาศจะได้แจ้งให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานงานจ้างเทศบาล ในสังกัดเทศบาลตำบลโพหนองทราบเพื่อถือปฏิบัติต่อไป พร้อมนี้ได้แนบประกาศหลักเกณฑ์ฯ มาเพื่อประกอบการพิจารณา ดังรายละเอียดแนบท้าย

(นางนิภาพร จันทร์สมบัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....*ผู้จัดการกองช่าง*

(นางสาวศิริภรณ์ ภูถาดสาย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....*ผู้ช่วยบริหาร*

(นางสาวรัตนา ชาอิรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....*พิสิษฐ์ มีงาน*

(นายสิริเชษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

อนุมัติ  ไม่อนุมัติ  เนื่องจาก.....

(นายสุตใจ บัวลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพหนอง โทร. ๐-๔๓๘๕-๐๔๗๗

ที่ กส ๗๗๕๐๑/๕๐

วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ประกาศกำหนดจำนวนวันลาและการมาปฏิบัติงานสายของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

เพื่อให้การบริหารราชการประจำเทศบาลตำบลโพหนอง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนด ซึ่งนายกเทศมนตรีตำบลโพหนองร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการได้วิเคราะห์ถึงลักษณะงานของพนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในที่ตั้งสำนักงาน สภาพท้องที่ของเทศบาลตำบลโพหนอง และสภาพจราจร จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติราชการเกี่ยวกับจำนวนวันลาและจำนวนครั้งการมาทำงานสาย เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติราชการและเป็นข้อกำหนดประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูฯ และประกอบการพิจารณาเลื่อนอัตราค่าตอบแทนประจำปี และต่อสัญญาจ้างแก่พนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลโพหนอง รายละเอียดเป็นไปตามประกาศกำหนดจำนวนวันลาและการมาทำงานสายของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามประกาศที่เสนอมาร่วมนี้ และแจ้งเวียนพนักงานเทศบาลฯ เพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นางนิภาพร จันทสมบัติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ..... *นิภาพร จันทสมบัติ*

(นางสาวชिरาภรณ์ ภูถาดสาย)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล..... *ชिरาภรณ์ ภูถาดสาย*

(นางสาวรมิตา ขาวรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล.....

(นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)

ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

อนุมัติ  ไม่อนุมัติ  เนื่องจาก.....

(นายสุตใจ บัวลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลโพหนอง โทร. ๐๔๓ - ๘๔๐-๔๗๗-๘  
ที่ กส ๗๗๕๐๑/๖๔ วันที่ ๑๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง เรื่อง ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพหนอง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ และประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ปลัดเทศบาล/ผู้อำนวยการกองทุกกอง/หน่วยตรวจสอบภายใน

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๓๐ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๓๑ เทศบาลตำบลโพหนองจึงได้จัดทำระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพหนอง ปี ๒๕๖๖ ดังกล่าว ขึ้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพหนอง ปี ๒๕๖๖ ดังกล่าวข้างต้น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงแจ้งเวียนให้ทุกกองทราบโดยทั่วกันและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(ลงชื่อ)

(นายสุดใจ บัวลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง

ทราบ/ถือปฏิบัติ

- |        |  |            |
|--------|--|------------|
| ๑..... |  | 18/1/66    |
| ๒..... |  | 18/1/66    |
| ๓..... |  | 18 ส.ก 66  |
| ๔..... |  | 18 ส.ก. 66 |
| ๕..... |  |            |

รับแล้ว

19 มค 2566.

จรรยาพร

ข.



## ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล เทศบาลตำบลโพหนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

\*\*\*\*\*

โดยที่ ก.ท. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้เทศบาลประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณา ในเรื่องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอน และรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงประกาศกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙

เทศบาลตำบลโพหนอง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลในสังกัด สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล เทศบาลตำบลโพหนอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๓. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลโพหนองโดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

### ๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๓.๑.๑ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับ หน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอ วิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็น องค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.กลาง ได้แก่

- ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ
- กรณีพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมี ระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๓.๑.๒ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลโพหนอง จิต กลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- ระดับดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)
- ระดับดีมาก (ตั้งแต่ ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐)
- ระดับดี (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐)
- ระดับพอใช้ (ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐)
- ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

๓.๑.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

### ๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

๓.๒.๑ องค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

/ (๑) องค์ประกอบที่ ๑...

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน โดยประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

๓.๒.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลโพธิ์ทอง  
จัด กลุ่ม คะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)

ระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ ๘๐ - ร้อยละ ๘๙.๙๙)

ระดับดี (คะแนนร้อยละ ๗๐ - ร้อยละ ๗๙.๙๙)

ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ ๖๐ - ร้อย ละ ๖๙.๙๙)

ระดับต้องปรับปรุง (คะแนนร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

๓.๒.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นตามที่ ก.ท. กำหนด

### ๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาล

๓.๓.๑ การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดย กำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจาก

(๑) ปริมาณผลงาน

(๒) คุณภาพผลงาน

(๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

- การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติงานร้อยละ ๒๐ให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาล มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และประเมินสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

/(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ...

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๔) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

**๓.๓.๒ ระดับผลการประเมิน** ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จัดกลุ่มคะแนน ผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ถึง ๑๐๐)

ระดับดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐)

ระดับดี (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕)

ระดับพอใช้ (ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕)

ระดับต้องปรับปรุง (น้อยกว่าร้อยละ ๖๕)

**๓.๓.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน** ให้เป็นตามที่ ก.ท. กำหนด

๔. ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้าง สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

๕. เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำเนินการดังนี้

๕.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลตำบลโพธิ์ทอง กำหนด

๕.๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

๖. ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายสุตใจ บัวลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง

..... ปลัดเทศบาล  
..... น.ส.ก่องกาน  
..... นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ทอง  
..... ผู้ลงนาม/ร่าง



## ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง

เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๓๐ ให้พนักงานเทศบาล ซึ่งจะได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑ ให้พนักงานครูและบุคลากรการศึกษาเทศบาล ซึ่งจะได้รับพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนด และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๓๑ ให้พนักงานจ้างเทศบาล ซึ่งจะได้รับพิจารณาการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมาจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ที่กำหนด รวมถึงการมาปฏิบัติราชการ ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ยกเทศมนตรีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน นั้น

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๒๓๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาล(ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ข้อ ๓๑ เทศบาลตำบลโพหนองจึงกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๒. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล ในครั้งปีที่แล้วจะต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนหรือครั้ง ดังนี้

๒.๑ มาทำงานสายไม่เกิน ๒๓ ครั้งการนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน สำหรับวันลาจิสส่วนตัวและวันลาป่วยตามข้อ ๒๓๐ (๙) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ให้นับเฉพาะวันทำการการนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วันสำหรับวันลาจิสส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ตามข้อ ๑๑ (๙) (ง) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้นับเฉพาะวันทำการ

/ข้อ ๓. กรณีพนักงานเทศบาล...



ข้อ ๓. กรณีพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ผู้ใดที่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนวันหรือครั้งที่กำหนดตาม ข้อ ๒. แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่ามิใช่เหตุผลอันควรในเหตุแห่งการลาและการมาปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอชี้แจงเหตุผลที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ได้เป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๔. เทศบาลตำบลโพนทอง จะนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนอัตราค่าตอบแทน การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และการต่อสัญญาจ้าง ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานของเทศบาลตำบลโพนทอง และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายสุตใจ บัวลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง

..... ปลัดเทศบาล  
..... พน./ผอ.กองฯ  
..... ทน.สำนัก/ทน.ฝ่าย  
..... ผู้พิมพ์/ร่าง



## ประกาศเทศบาลตำบลโพหนอง

เรื่อง การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๓๐ ให้พนักงานเทศบาล ซึ่งจะได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนด ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑ ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ซึ่งจะได้รับพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนด และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๓๑ ให้พนักงานจ้างเทศบาล ซึ่งจะได้รับพิจารณาการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมาจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ที่กำหนด รวมถึงการมาปฏิบัติราชการ ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ยกเทศมนตรีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน นั้น

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๒๓ วรรคท้าย ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๓๐ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๑ ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาล(ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ข้อ ๓๑ เทศบาลตำบลโพหนองจึงกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๒. พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเทศบาล ในครั้งปีที่แล้วมาจะต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนหรือครั้ง ดังนี้

๒.๑ มาทำงานสายไม่เกิน ๒๓ ครั้งการนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน สำหรับวันลาจิสส่วนตัวและวันลาป่วยตามข้อ ๒๓๐ (๙) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ให้นับเฉพาะวันทำการการนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วันสำหรับวันลาจิสส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ตามข้อ ๑๑ (๙) (ง) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้นับเฉพาะวันทำการ

/ข้อ ๓. กรณีพนักงานเทศบาล...

ข้อ ๓. กรณีพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ผู้ใดที่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนวันหรือครั้งที่กำหนดตาม ข้อ ๒. แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่ามิเหตุผลอันควรในเหตุแห่งการลาและการมาปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอชี้แจงเหตุผลที่สมควรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล ได้เป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๔. เทศบาลตำบลโพนทอง จะนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนอัตราค่าตอบแทน การได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และการต่อสัญญาจ้าง ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พุดติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานของเทศบาลตำบลโพนทอง และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายสุดใจ บัวลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลโพนทอง