

สำเนาฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลหนองแวง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศเทศบาลตำบลหนองแวงให้สอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรม ประกอบกับเพื่อเป็นการรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในรูปแบบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ กอปรกับมติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร (ก.ท.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ โดยให้ใช้ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๖๓

ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองแวง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลบ้านเปิด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมัย สิทธิจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

นายก.....	
ปลัด.....	
หน.สพ.....	
ผอ.กอง.....	
เจ้าหน้าที.....	
ผู้รับ.....	



ประกาศเทศบาลตำบลหนองแวง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง(ฉบับที่ ๖) กำหนดให้เทศบาลตำบลหนองแวง อำเภอวารินवास จังหวัดสกลนคร ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบโดยทั่วกันก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองแวงจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้คำนึงถึงระบบการบริหารงานของพนักงานจ้างตามหลักการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างโดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วนได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน(ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๒.หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ ก.กลาง กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับพนักงานจ้างผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรม และภารกิจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และระดับค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ที่พนักงานจ้างต้องได้รับการประเมิน และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยใช้รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.กลาง กำหนด

๓.ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลหนองแวงให้จัดกลุ่มคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีหลักเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ (ก.กลาง)กำหนดโดยอนุโลม

๔.แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามที่(ก.กลาง)โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

นายสมัน สิงห์จันทร์

นายก.....
ปลัด.....
หน.สป.....
.....



ประกาศเทศบาลตำบลหนองแวง

เรื่อง กำหนดเวลาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (เพิ่มเติม) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยได้มีการกำหนดเงื่อนไขให้พนักงานเทศบาล ซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละครั้ง ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของหน่วยงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง จึงขอประกาศกำหนดเวลาการมาปฏิบัติงาน จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาทำงานสาย เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. การมาปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีที่แล้วมาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง หรือลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ ไม่รวมวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน ไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน สำหรับวันลาปฏิบัติงานส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

๒. ผู้รับการประเมินที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง ครั้งขึ้น จะต้อง มีผลการปฏิบัติราชการในทั้งระยะเวลาการปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่แล้ว ดังนี้

๒.๑ จำนวนการลาไม่เกิน ๒๓ วัน (ไม่รวมวันลา ข้อ (ก) (ข) (ค) (ง) (จ) (ฉ) (ช) (ซ) (ณ))

๒.๒ จำนวนการมาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

๒.๓ ไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๒.๔ มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดี (๖๐%)

๓. ผู้รับการประเมินที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเพิ่มค่าจ้าง หนึ่งขั้น จะต้องมีการปฏิบัติงานในทั้งระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ๖ เดือน ในรอบครึ่งปีที่แล้ว ดังนี้

๓.๑ จำนวนการลาไม่เกิน ๑๕ วัน (ไม่รวมวันลา ข้อ (ก) (ข) (ค) (ง) (จ) (ฉ) (ช) (ฌ) (ฎ))

๓.๒ จำนวนการมาทำงานสายไม่เกิน ๕ ครั้ง

๓.๓ ไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๓.๔ มีผลการปฏิบัติงานที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำ เสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจบางอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

๔. การมาปฏิบัติราชการในรอบการประเมินครั้งใด หากพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล มาทำงานสายหรือลาเกินกว่าที่กำหนด หรือจงใจละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ จะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นในกรณีพิเศษในรอบระยะเวลา นั้นๆ และจะถูกดำเนินการลงโทษทางวินัย

๕. การตรวจสอบเวลาการมาและการกลับ จะตรวจสอบจากสมุดลงเวลาราชการเป็นอันดับต้น หากมีเหตุจำเป็นให้ระบุสาเหตุให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

๖. ในกรณีมีการกิจราชการ เช่น ประชุม อบรมสัมมนา เดินทางไปราชการหรือลา เมื่อเสร็จสิ้นภารกิจให้ลงบันทึกในสมุดลงเวลา ช่วงวันเวลาที่ไปปฏิบัติภารกิจหรือลา หากไม่ลงบันทึกในสมุดลงเวลาราชการถือว่าขาดราชการ

๗. การลาให้ส่งใบลา และเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดราชการได้ (ยกเว้น การลาป่วยหรือลาพักเหตุจำเป็นเร่งด่วน ไม่สามารถส่งใบลา ล่วงหน้าได้สำหรับผู้มีสิทธิลาพัก) การลาที่ไม่ส่งใบลาถือว่าขาดราชการ ในกรณีลาป่วยหรือลาพักเหตุจำเป็นเร่งด่วนไม่สามารถส่งไปลาล่วงหน้าได้ ให้เขียนใบลาในวันรุ่งขึ้นของการมาปฏิบัติงาน หากไม่ส่งใบลาภายใน ๑ วัน ถือว่าขาดราชการ

ทั้งนี้ ให้ประกาศของเทศบาลตำบลหนองแวง เรื่อง กำหนดเวลาการปฏิบัติราชการ
จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาทำงานสาย ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล เป็น
ส่วนหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลตำบลหนอง
แวง พนักงานครูเทศบาล เพื่อนำเสนอพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมทั้งการประเมิน
เลื่อนระดับ

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมัย สิทธิจันทร์

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

Handwritten signatures and dates on the left side of the page, including:
- 29.09.65
- 29 ก.ย. 65
- 29.9.65
- 29 ก.ย. 65
- 29 ก.ย. 65
- 29 ก.ย. 65

นายก.....
ปลัด.....
หน.สป.....
ผอ.กอง.....
เจ้าหน้าที่.....
อื่นๆ.....

Handwritten signatures and dates on the right side of the page, including:
- 29 ก.ย. 65
- 29 ก.ย. 65
- 29 ก.ย. 65
- 29 ก.ย. 65
- 29 ก.ย. 65
- 29 ก.ย. 65



ประกาศเทศบาลตำบลหนองแวง

เรื่อง กำหนดเวลาปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาสาย
เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศ
คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)
เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยได้มีการกำหนดเงื่อนไขให้พนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อน
ค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วจะต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือ
ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งของหน่วยงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นายกเทศมนตรี
ตำบลหนองแวง จึงขอประกาศกำหนดเวลาการมาปฏิบัติงาน จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาทำงานสาย เพื่อใช้
ประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนสำหรับพนักงานจ้างของเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. พนักงานจ้างซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมา จะต้องอยู่ในเกณฑ์
ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดุสาหะจนเกิดผล
ดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาใน
คดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการ
ประเมินไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศ
ซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว
รวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่
เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับ
การฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะ
วันทำการ

๒. พนักงานจ้าง ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าระดับดี จะต้องมีการปฏิบัติงานในทั้งระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ ในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ในแต่ละครั้ง ดังนี้

๒.๑ จำนวนการลาไม่เกิน ๒๓ วัน (ไม่รวมวันลา ข้อ (ก) (ข) (ค) (ง) (จ) (ฉ) (ช) (ซ) (ณ))

๒.๒ จำนวนการมาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

๒.๓ ไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๓. พนักงานจ้างที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเด่น จะต้องมีการปฏิบัติงานในทั้งระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปี ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๓.๑ จำนวนการลาไม่เกิน ๑๕ วัน (ไม่รวมวันลา ข้อ (ก) (ข) (ค) (ง) (จ) (ฉ) (ช) (ซ) (ณ))

๓.๒ จำนวนการมาทำงานสายไม่เกิน ๕ ครั้ง

๓.๓ ไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๔. การตรวจสอบเวลาการมาและการกลับ จะตรวจสอบจากสมุดลงเวลาราชการเป็นอันดับต้น หากมีเหตุจำเป็นให้ระบุสาเหตุให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามลำดับชั้น

๕. การลาให้ส่งใบลา และเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดราชการได้ (ยกเว้น การลาป่วยหรือลาภักเหตุจำเป็นเร่งด่วน ไม่สามารถส่งใบลาล่วงหน้าได้สำหรับผู้มีสิทธิลาภัก) การลาที่ไม่ส่งใบลาถือว่าขาดราชการ ในกรณีลาป่วยหรือลาภักเหตุจำเป็นเร่งด่วนไม่สามารถส่งไปลาล่วงหน้าได้ ให้เขียนใบลาในวันรุ่งขึ้นของการมาปฏิบัติงาน หากไม่ส่งใบลาภายใน ๑ วัน ถือว่าขาดราชการ

ทั้งนี้ ให้ประกาศของเทศบาลตำบลหนองแวง เรื่อง กำหนดเวลาการปฏิบัติราชการ จำนวนวันลา จำนวนครั้งการมาทำงานสาย ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง เพื่อนำเสนอพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนค่าตอบแทน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมัย สิทธิจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

Handwritten signatures and dates:

- 29/9/65
- 29/09/65
- 29/9/65
- 29/9/65
- 29/9/65
- 29/9/65
- 29/9/65
- 29/9/65
- 29/9/65

นายก.....
ปลัด.....
พน.ศร.
ผอ.กษ.....
เจ้าหน้าที.....
ผู้พิมพ์.....

สำเนาฉบับ



ประกาศเทศบาลตำบลหนองแวง

เรื่อง **ฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ 2566(ครั้งที่ 1)**

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.2562 โดย ข้อ 6 วรรคสองกำหนดให้ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล แต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้เทศบาลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองแวงเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ อาศัยอำนาจในมาตรา 13(3) ประกอบมาตรา 23 วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ประกอบประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนครในการประชุมครั้งที่ 5/2562 เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2562 มีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.2562 จึงประกาศฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลตำบลหนองแวง ดังนี้

1. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลหนองแวง เรื่อง ค่ากลาง ฐานในการคำนวณและร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เทศบาลตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ 2566

2. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เทศบาลตำบลหนองแวง ณ 1 ตุลาคม 2566

3. กำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และร้อยละของฐานในการคำนวณ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลตำบลหนองแวง ดังนี้

3.1 ค่ากลาง หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด หาด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

3.2 ฐานในการคำนวณ หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลแต่ละอันดับ โดยแบ่งเป็น

3.2.1 ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดกับค่ากลาง หาด้วยสอง

3.2.2 ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดกับค่ากลาง หาด้วยสอง

3.2.3 ฐานในการคำนวณ จากตารางบัญชีขั้นต่ำชั้นสูงของ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาลตำบลหนองแวง ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		บน	ล่าง
คศ.5	60,840 – 76,660	บน	68,560
	29,980 – 60,830	ล่าง	60,830
คศ.4	50,330 – 69,040	บน	59,630
	24,400 – 50,320	ล่าง	50,320
คศ..3	40,280 – 53,390	บน	49,330
	19,860 – 40,270	ล่าง	37,200
คศ.2	30,210 – 41,620	บน	35,270
	16,190 – 30,200	ล่าง	30,200
คศ.1	24,890 – 34,310	บน	29,600
	15,440 – 24,880	ล่าง	22,780
ครูผู้ช่วย	19,910 – 24,750	บน	22,300
	15,050 – 19,900	ล่าง	17,480

4. ร้อยละของฐานในคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู เทศบาลตำบลหนองแวง ดังนี้

คะแนน min	คะแนน man	ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
0.00	59.99	ปรับปรุง	0.00%
60.00	60.99	พอใช้	1.00%
61.00	61.99	พอใช้	1.00%
62.00	62.99	พอใช้	1.00%
63.00	63.99	พอใช้	1.00%
64.00	64.99	พอใช้	1.00%
65.00	65.99	พอใช้	1.20%
66.00	66.99	พอใช้	1.20%
67.00	67.99	พอใช้	1.20%
68.00	68.99	พอใช้	1.20%
69.00	69.99	พอใช้	1.20%
70.00	70.99	ดี	1.50%
71.00	71.99	ดี	1.50%
72.00	72.99	ดี	1.50%
73.00	73.99	ดี	1.50%
74.00	74.99	ดี	1.50%
75.00	75.99	ดี	1.80%
76.00	76.99	ดี	1.80%
77.00	77.99	ดี	1.80%
78.00	78.99	ดี	1.80%
79.00	79.99	ดี	1.80%
80.00	80.99	ดีมาก	2.10%
81.00	81.99	ดีมาก	2.10%

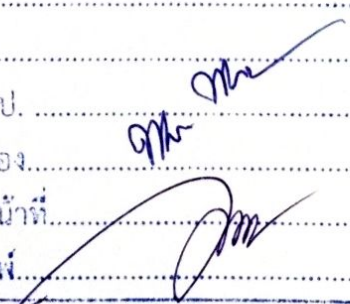
82.00	82.99	ดีมาก	2.10%
83.00	83.99	ดีมาก	2.10%
84.00	84.99	ดีมาก	2.10%
85.00	85.99	ดีมาก	2.30%
86.00	86.99	ดีมาก	2.30%
87.00	87.99	ดีมาก	2.30%
88.00	88.99	ดีมาก	2.30%
89.00	89.99	ดีมาก	2.30%
90.00	90.99	ดีเด่น	2.50%
91.00	91.99	ดีเด่น	2.50%
92.00	92.99	ดีเด่น	2.50%
93.00	93.99	ดีเด่น	2.50%
94.00	94.99	ดีเด่น	2.50%
95.00	95.99	ดีเด่น	3.00%
96.00	96.99	ดีเด่น	3.00%
97.00	97.99	ดีเด่น	3.00%
98.00	98.99	ดีเด่น	3.00%
99.00	100.00	ดีเด่น	3.00%

ประกาศ ณ วันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2566



(นายสมัย สิทธิจันทร์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแวง

นายก.....	
ปลัด.....	
หน.สป.....	
ผอ.กอง.....	
เจ้าหน้าที่.....	
ผู้พิมพ์.....	