



ประกาศเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง

เรื่อง การกำหนดจำนวนการมาทำงานสายและการขาดราชการ เพื่อประกอบการพิจารณา
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้การเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและเหมาะสมกับลักษณะของการปฏิบัติงานของ
หน่วยงาน

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์
การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงกำหนดหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

กำหนดจำนวนการมาทำงานสายของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของ
เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง ครึ่งปีแรกและครึ่งปีหลัง รวมไม่เกิน ๑๐ ครั้ง โดยไม่มีข้อยกเว้น หากมาสายเกินจำนวนครั้งที่
กำหนดจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ข้อ ๑ “การทำงานสาย” หมายความว่า

(๑) การเข้าปฏิบัติงานช้ากว่ากำหนดเวลาเริ่มต้นการทำงานในวันนั้นๆ ของพนักงานเทศบาล
พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง โดยพิจารณาจากการบันทึกเวลาปฏิบัติงานด้วย
วิธีการลงลายมือชื่อในสมุดลงเวลาการปฏิบัติงาน หากบันทึกหลังเวลา ๐๘.๓๐ น. จะถือว่าเป็นมาสาย

(๒) การไม่ลงลายมือชื่อในสมุดบันทึกเวลาปฏิบัติงาน ภายในเวลาที่กำหนดตามมติ
ที่ประชุมพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง

ข้อ ๒ “การขาดราชการ” หมายความว่า การไม่ได้มาปฏิบัติงานในวันทำงานปกติโดยไม่มี
เหตุอันควรและไม่ได้รับการอนุญาตให้ลาจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาลำดับถัดไป
จนถึงนายกเทศมนตรีตำบลท่าทุ่งหลวง

กำหนดจำนวนวันขาดราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างของ
เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวงไม่เกิน ๓ วัน โดยไม่มีเหตุผลสมควร โดยในครึ่งปีที่แล้วต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ
หกเดือนและหากขาดราชการรวมกันเกิน ๓ วัน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ข้อ ๓ “การลา” ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ (หมายถึง วันลาจิสสวนตัว
และวันลาป่วยรวมกัน)

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)

(นายวิฑูรย์ จอมขันเงิน)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่าทุ่งหลวง



ประกาศเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

โดยที่ ก.ท. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ กำหนดให้เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาล ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ร้อยละ ๕๐)

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ร้อยละ ๕๐)

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

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

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

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)

(นายวิหวัศ จอมขันเงิน)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่าทุ่งหลวง



ประกาศเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

โดยที่ ก.ท. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) กำหนดให้เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้คำนึงถึงระบบการบริหารงานของพนักงานจ้างตามหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานของประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ ก.กลางกำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับพนักงานจ้างผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมและภารกิจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยต้องกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และระดับค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะที่พนักงานจ้างต้องได้รับการประเมินและสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ทั้งนี้ เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยใช้รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.กลาง กำหนด

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ (ก.กลาง) กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามที่ (ก.กลาง) กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)

(นายวิฑูรย์ จอมขันเงิน)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่าทุ่งหลวง



ประกาศเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง
เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๖ และข้อ ๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับหมวด ๑๔ ส่วนที่ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นายเทศมนตรีตำบลท่าทุ่งหลวง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไว้ ดังต่อไปนี้

๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เลื่อนปีละ สองครั้ง ดังนี้
 - (๑) ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)
เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓
 - (๒) ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง (๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)
เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓
๒. ผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓ ระดับ ดังนี้
 - (๑) ระดับดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐ %) อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น
 - (๒) ระดับดี (๖๐ - ๘๙ %) อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น
 - (๓) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ %) ไม่อยู่ในเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
๓. พนักงานเทศบาล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้
 - (๑) ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามแบบประเมินแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น
 - (๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
 - (๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - (๕) ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนหรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย
 - (๖) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน
 - (๗) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาสายตามจำนวนครั้งที่นายกรัฐมนตรีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของส่วนราชการหรือหน่วยงาน ดังนี้

- มาสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง
- ไม่เคยขาดราชการ

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

- ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

- ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

- ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน

หกสิบวันทำการ

- ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

- ลาพักผ่อน

- ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

- ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

- ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

- ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

๔. พนักงานเทศบาล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๓ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมาประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายวิฑูรย์ จอมชั้นเงิน)

นายกรัฐมนตรีตำบลท่าทุ่งหลวง



ประกาศเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง

เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ และข้อ ๓๑ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม นายกเทศมนตรีตำบลท่าทุ่งหลวง จึงกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทน ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

(๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

๒. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อนปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มเป็น ๑๐ บาท

๓. พนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมาจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองด้วยความสามารถ และด้วยความอดุสาหะ จนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลา หรือมาสายตามจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

- ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

- ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

- ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน

หกสิบวันทำการ

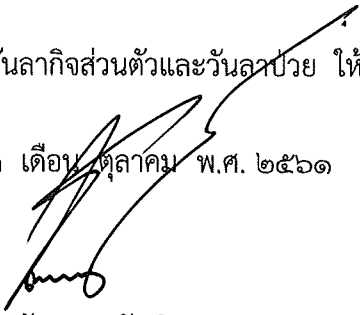
- ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

- ลาพักผ่อน

- ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาจิสส่วนตัวและวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายวิทวัส จอมขันเงิน)

นายกเทศมนตรีตำบลทาทูชะลอ



ประกาศเทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตามที่ เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ในรอบ
การประเมินครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) ไปแล้วนั้น

เพื่อปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
ในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๒
ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ในแต่ละคนแต่ละครั้งให้เลื่อนได้
ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ จึงประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ใน
การคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนนการประเมิน	ร้อยละ
ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป	๒.๕
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ๘๙.๙๙	๒
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ๗๙.๙๙	๑.๕
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ๖๙.๙๙	๑
ปรับปรุง	ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ		ร้อยละของฐานในคำนวณ					
		ระดับ	อัตรา	๑ %	๒%	๓%	๔%	๕%	๖%
คศ.๑	๒๔,๘๙๐ - ๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐	๒๙๖	๕๙๒	๘๘๘	๑,๑๘๔	๑,๔๘๐	๑,๗๗๖
	๑๕,๔๔๐ - ๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐	๒๒๗.๘	๔๕๕.๖	๖๘๓.๔	๙๑๑.๒	๑,๑๓๙	๑,๓๖๖.๘

* กรณีการคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท
(เมื่อรวมแล้วจะต้องอยู่ภายในวงเงินร้อยละ ๓)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายวิทวัส จอมขันเงิน)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าทุ่งหลวง