



ประกาศเทศบาลตำบลหนองผึ้ง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
สำหรับประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โดยที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ข้อ ๑๑ (๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน สำหรับลูกจ้างประจำใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองผึ้ง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนี้

๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณีให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการในสัดส่วนแต่ละด้านร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานเทศบาล ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น

โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ทุกประเภทตำแหน่งให้ประเมินสมรรถนะหลักจำนวน ๕ สมรรถนะ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหารจำนวน ๔ สมรรถนะ ตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

๓. **ระดับผลการประเมิน** ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลหนองผึ่งให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. **แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน** ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นางมาลี สิงห์ด้วง)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองผึ่ง



ประกาศเทศบาลตำบลหนองผึ้ง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โดยที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ข้อ ๑๑ (๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน สำหรับลูกจ้างประจำใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลโดยอนุโลม

ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองผึ้ง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนี้

๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณ ผลงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณีให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานเทศบาล ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น โดยมีการเสนอสัญญาหรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้น้ำหนักสัญญาหรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในสัญญาหรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

-กรณีลูกจ้างประจำ กลุ่มบริการพื้นฐาน ให้กำหนดสมรรถนะสำหรับการประเมินได้แก่ สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม ให้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑ โดยในแต่ละสมรรถนะให้กำหนดค่าน้ำหนักเท่ากันร้อยละ ๖

-กรณีลูกจ้างประจำ กลุ่มช่าง และกลุ่มสนับสนุน ให้กำหนดสมรรถนะสำหรับการประเมินได้แก่ สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม ให้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง / ต้องการในระดับ ๒ โดยในแต่ละสมรรถนะให้กำหนดค่าน้ำหนักเท่ากันร้อยละ ๖

- กรณีลูกจ้างประจำ กลุ่มสนับสนุน ที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดสมรรถนะสำหรับการประเมิน เช่นเดียวกันกับพนักงานเทศบาล ในลักษณะงานเดียวกัน ให้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒ โดยในแต่ละสมรรถนะให้กำหนดค่าน้ำหนักเท่ากัน ร้อยละ ๖

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลหนองผึ่งให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

- (๑)ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ๙๐ขึ้นไป
- (๒)ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ๘๐แต่ไม่ถึงร้อยละ๙๐
- (๓)ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ๗๐แต่ไม่ถึงร้อยละ๘๐
- (๔)ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ๖๐แต่ไม่ถึงร้อยละ๗๐
- (๕)ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นางมาลี สิงห์ด้วง)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองผึ่ง



ประกาศเทศบาลตำบลหนองผึ้ง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

โดยที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ซึ่งกำหนดให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบโดยทั่วกันก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองผึ้ง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงานความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ ก.กลางกำหนดได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะเป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการของพนักงานจ้าง ดังนี้

-พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ความต้องการ ในระดับ ๑

-พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกันกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

-พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะโดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๒

-พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาล หนองผึ้งให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ๙๕ ถึง ๑๐๐
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ๘๕แต่ไม่ถึงร้อยละ๙๕
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ๗๕แต่ไม่ถึงร้อยละ๘๕
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ๗๕
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นางมาลี สิงห์ด่าง)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองผึ้ง



ประกาศเทศบาลตำบลหนองผึ่ง
เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง
ของพนักงานเทศบาลพนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ แห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลหนองผึ่ง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอประกาศกำหนดการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๘ ที่กำหนดให้พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน จึงขอกำหนดหลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ไว้ดังนี้

๑. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ของเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น (๙๐-๑๐๐%)

๑.๒ ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องมีวันลารวมกันไม่เกิน ๑๐ วันทำการ ยกเว้นการลาดังนี้

๑.๒.๑ การลาพักผ่อนประจำปี

๑.๒.๒ การลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ ๓๐ วัน

๑.๒.๓ การลาค่อดบุตร ๙๐ วัน

๑.๒.๔ การลาช่วยภริยาเลี้ยงบุตร ๑๕ วัน

๑.๒.๕ การลาอุปสมบท ๑๕ วัน

๑.๓ ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๐ ครั้ง และไม่กลับก่อนเกิน ๑๐ ครั้ง

๑.๔ ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัยในกรณีใด ๆ ทั้งสิ้น

๑.๕ ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติงานราชการครบหกเดือน

๑.๖ ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการ

๒. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น ของเทศบาลตำบลหนองผึ่ง

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี (๖๐-๘๙%)

๒.๒ ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องมีวันลารวมกันไม่เกิน ๒๐ วันทำการ ยกเว้นการลา

๒.๒.๑ การลาพักผ่อนประจำปี

๒.๒.๒ การลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ ๓๐ วัน

๒.๒.๓ การลาค่อดบุตร ๙๐ วัน

๒.๒.๔ การลาช่วยภริยาเลี้ยงบุตร ๑๕ วัน

๒.๒.๕ การลาอุปสมบท ๑๕ วัน

๒.๓ ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๕ ครั้ง และกลับก่อนเกิน ๑๕ ครั้ง

๒.๔ ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์ ไม่ถูกสั่งพักราชการ ไม่ขาดราชการ

๒.๕ ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการครบสี่เดือน

๓. ผู้ที่ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของเทศบาลตำบลหนองผึ้ง

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)

๓.๒ ในครั้งปีที่แล้วมา มีวันลารวมกันเกิน ๒๐ วันทำการ ยกเว้นการลา

๓.๒.๑ การลาพักผ่อนประจำปี

๓.๒.๒ การลาป่วยมีใบรับรองแพทย์ ๓๐ วัน

๓.๒.๓ การลาคลอดบุตร ๙๐ วัน

๓.๒.๔ การลาช่วยภริยาเลี้ยงบุตร ๑๕ วัน

๓.๒.๕ การลาอุปสมบท ๑๕ วัน

๓.๓ ในครั้งปีที่แล้วมา มาทำงานสายเกิน ๒๐ ครั้ง และกลับก่อนเกิน ๒๐ ครั้ง

๓.๔ ในครั้งปีที่แล้วมา เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย ขาดราชการ

๓.๕ ในครั้งปีที่แล้วมา ปฏิบัติราชการน้อยกว่าสี่เดือน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางมาลี สิงห์ด้วง)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองผึ้ง