



ที่ ขก ๐๐๖๓.๒/ว ๙๖๗๖๐

มิถุนายน ๒๕๖๐

สำเนาหนังสือที่จัดทำขึ้นโดยผู้ดูแลบัญชี	แบบ
เดือนพฤษภาคม	๑๗๗๙
วันที่ ๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๐	คลากลังจังหวัดขอนแก่น
ถนนศุนย์ราชการ ขก ๔๐๐๐๐	

เรื่อง ซักข้อมูลแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
นายกเทศมนตรีนครขอนแก่น,นายกเทศมนตรีเมืองเมืองพล,นายกเทศมนตรีเมืองบ้านไผ่,
นายกเทศมนตรีเมืองชุมแพ,นายกเทศมนตรีเมืองกระนวน,นายกเทศมนตรีเมืองบ้านทุ่ม และ
นายกเทศมนตรีเมืองศิลา

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่ นท ๐๘๐๙.๓/ว ๒๕

ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. แจ้งว่า ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ใน การประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีมติว่า เพื่อให้การดำเนินการตามประกาศมาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศเรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับการทำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศเรื่อง มาตรฐานที่ว่าไปเกี่ยวกับการทำหนดគุฒิและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ขัดเจนในกรณีตามประกาศดังกล่าว จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ สำหรับอำเภอแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้เขตพื้นที่ ทราบและถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยรัช เนียมศิริ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดขอนแก่น

ประธาน ก.จ. / ก.ท.จ. / ก.อ.บ.ด.จังหวัดขอนแก่น

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทรศัพท์ ๐-๕๓๒๓๔๕๗๓

ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมาย
เอกสารที่ ๗๗๕๗
หนังสือรับ
ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๐



ที่ นท ๐๘๐๔.๗/๙๙

มิถุนายน ๒๕๖๐

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.
กนบบครรราชสีมา กทม. ๑๐๓๐๐

เรื่อง ซักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน

เรียน ประธาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.จ.จังหวัด ทุกจังหวัด

- อ้างถึง ๑. ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘
 ๒. ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘
 ๓. ประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดគุฒาและวางแผนเงินเดือนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

สังที่ส่งมาด้วย สรุปแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน

ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ. ได้ประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดគุฒาและวางแผนเงินเดือนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน เพื่อนำไปพิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดินตามวาระและกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม) และได้แจ้งให้ทุกจังหวัดทราบและถือปฏิบัติแล้ว นั้น

ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ. ใน การประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีมติว่า เพื่อให้การค่าเบี้ยนการตามประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศที่เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศที่เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดគุฒาและวางแผนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ชัดเจนในกรณีตามประกาศดังกล่าว จึงขอให้

/ จังหวัดแจ้ง...

จังหวัดแจ้งแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลในเรื่องดังกล่าวให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็น
แนวทางปฏิบัติต่อไป รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายดุษฎี สุวัฒนยักษร)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อปด.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๒๒๔๑-๘๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๓

สรุปแบบว่างานปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน
ของข้าราชการและหนังงานส่วนท้องถิ่น

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
๑	<p>กรณีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการในประเด็นดังต่อไปนี้ บุคคลใดเป็นผู้ประเมิน</p> <p>๑.๑ กรณีมีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นผู้ประเมินปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๑.๖ กรณีมีปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นผู้ประเมินรองปลัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและหัวหน้าส่วนราชการ</p> <p>๑.๗ กรณีไม่มีหัวหน้าส่วนราชการ ให้เป็น</p>	<p>๑.๑ กรณีที่ไม่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ ประเมินผลการปฏิบัติงานของปลัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จะต้องได้อภิปริบัติตามหนังสือกรมส่งเสริมการ ปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ นกท ๐๔๐๔๕/ก๑๒๔๔ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยให้ผู้กำกับดูแลตาม พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับหากจะนำไป ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน จะต้องดำเนินการให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ที่ ๔๕/๒๕๕๘ การจะออกคำสั่งการบริหารงานบุคคลต้อง ได้รับความเห็นชอบจาก ก.จ.งหาดก่อน โดยให้ผู้บัญชาติ หน้าที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ออกคำสั่งได้</p> <p>๑.๒ และ ๑.๓ ให้ผู้รักษาการแทนเป็นผู้ประเมินผล การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ได้รักษาการแทน ตำแหน่งใดให้ผู้บังคับบัญชา (ตามข้อ ๑๐ ของประกาศ มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล</p> <p>การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือหนังงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘) ของตำแหน่งที่รักษาการนั้นเป็น เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานผู้นั้น</p> <p>๑.๔ กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ โรงเรียนบาลลังเสริมสุขภาพตำบล ผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการที่โรงเรียนหรือ โรงเรียนบาลลังเสริมสุขภาพตำบลสังกัด คือ ผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ผู้อำนวยการกอง/</p>
	<p>ผู้ประเมินข้าราชการการในส่วนราชการนั้น</p> <p>๑.๕ กรณีผู้อำนวยการสถานศึกษาและข้าราชการ ครุศาสตร์โรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียนบาลลังเสริม สุขภาพฯ ทำบุญและข้าราชการในโรงเรียนบาลลังเสริม สุขภาพฯ ทำบุญให้เป็นผู้ประเมิน</p>	

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
	<p>๑.๕ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดที่มีหน่วยตรวจสอบภายใน บุคคลใดจะเป็นผู้ประเมิน ขาราชการในหน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>ผู้อำนวยการสำนักสาธารณสุขและสังฆาดล้อม หรือส่วนราชการที่สังกัดแล้วแต่กรณี</p> <p>สำหรับขาราชการในโรงเรียนและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแล้วแต่กรณีเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๕ สำหรับขาราชการในหน่วยตรวจสอบภายใน เนื่องจากตามโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาของปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยตรง ดังนั้น ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานคือ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
๒	กรณีปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มอบหมายให้รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำกับดูแล ส่วนราชการใด จะมีอำนาจประเมินผลการปฏิบัติงานหัวหน้าส่วนราชการนั้น หรือไม่	รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบอำนาจให้กำกับดูแลส่วนราชการ ได้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีอำนาจในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ แบบนำการปฏิบัติงานของ ส่วนราชการนั้น และมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลและความเห็นแก่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนราชการนั้นได้ ตามข้อ ๑๐ ของประกาศมาตรฐานหัวหน้าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ขาราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔ กรณี รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเป็นกรณีที่มีคำสั่งรักษาราชการแทน หรือปฏิบัตรราชการแทนในเรื่องนั้น โดยต้องทำเป็นคำสั่งมอบหมายให้ชัดเจน
๓	กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีหัวหน้าฝ่ายในส่วนราชการ หัวหน้าฝ่ายมีอำนาจที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานขาราชการที่สังกัดฝ่ายนั้น ได้หรือไม่	หัวหน้าฝ่าย (อำนาจการห้องถิ่น) ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๑๐ ของประกาศมาตรฐานหัวหน้าไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ขาราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๔ แต่เป็นผู้กำกับ ดูแล ควบคุมการปฏิบัติงานในฝ่าย ดังนั้น จึงมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลและความเห็นแก่ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการกอง/ หัวหน้าสำนักปลัด หรือหัวหน้าส่วนราชการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
๔	ตามหลักเกณฑ์กำหนดตัวข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในส่วนราชการหรือนป่วยจากอื่นให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือส่วนราชการที่ไปช่วยเป็นผู้ให้ข้อมูล กรณีดังกล่าวสามารถที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานได้ด้วยหรือไม่	ตามข้อ ๑๐ ของประกาศมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือหนังงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้ขอรับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็นได้เท่านั้น สำนักในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ของประกาศดังกล่าว
๕	ข้าราชการที่มีการโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้หน่วยงานต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมิน และต้นสังกัดใหม่ต้องประเมินหรือไม่ และหน่วยงานใดต้องเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน	กรณีการประเมินข้าราชการและหนังงานส่วนท้องถิ่นที่โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น แล้วจึงส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานต้นสังกัดใหม่เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕ ของประกาศมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือหนังงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
๖	การประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศฉบับเดียว ส่วนราชการต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินของส่วนราชการนั้นด้วยหรือไม่	ตามข้อ ๑๑ (๑) ของประกาศมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือหนังงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดว่า ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการหรือหนังงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดทราบโดยทั่วถ้วน
๗	เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วให้เสนอผู้บังคับบัญชาเห็นอีกหนึ่งชั้น (ด้าน) กรณีโรงเรียน หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือศูนย์บริการสาธารณสุข หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการที่โรงเรียน หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือศูนย์บริการสาธารณสุขสังกัดอยู่ ได้แก่ ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก	ผู้บังคับบัญชาซึ่งเห็นอีกหนึ่งชั้นไปกรณีโรงเรียน หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือศูนย์บริการสาธารณสุข หมายถึง หัวหน้าส่วนราชการที่โรงเรียน หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือศูนย์บริการสาธารณสุขสังกัดอยู่ ได้แก่ ผู้อำนวยการ/ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา, ผู้อำนวยการกอง/ผู้อำนวยการสำนัก

ที่	ประดิษฐ์	แนวทางปฏิบัติ
	ประเมินแล้ว ผู้บังคับบัญชาขึ้นหนึ่งชั้นไป หมายถึงใคร	สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือส่วนราชการที่สังกัด แล้วแต่กรณี
๘	กรณีข้าราชการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง หัวหน้าส่วนราชการ ที่ข้าราชการผู้บันทึกด้วย กองหรือสำนักการศึกษา หรือ สำนักปลัดแล้วแต่กรณีเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน
๙	การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) หลักเกณฑ์กำหนดគอต้าเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากมี เศษเกินครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัด ทั้ง กรณีข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๕ คน หากจำนวนแล้วได้ร้อยละ ๐.๗๕ จะสามารถเดือน ขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น จำนวน ๑ คน แต่อยู่ในวงเงิน ร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน ณ วันที่ ๑ กันยายน ได้หรือไม่	การกำหนดให้ค่านวนគอต้าร้อยละ ๑๕ ของจำนวน ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากค่านวนแล้วมีเศษดัง ครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทั้งหมดที่ต้องอยู่ ภายในวงเงินร้อยละ ๖ โดยมีผู้กำหนดให้ต้องมีจำนวน เต็มก่อนแล้วมีเศษจึงปัดเป็นจำนวนเต็มได้ ดังนั้น หาก ค่านวนគอต้าร้อยละ ๑๕ แล้วมีเศษดังครึ่ง (ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป) ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม แต่ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทั้ง ซึ่งเป็นไปตามมติ ครม. เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๓๘
๑๐	การเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ๒ ขั้น จะต้องไม่เกิน ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ต้องคำนวนแยกแต่ละกลุ่ม หรือในภาพรวมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือแยกกลุ่มแต่ สามารถปรับเปลี่ยนระหว่างกลุ่มได้	การพิจารณาจัดสรรគอต้าเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ให้พิจารณาออกเป็น ๒ กลุ่ม ตามประกาศเรื่อง มาตรฐาน ท้าไปเกียวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๘ โดยจำนวนผู้ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ๒ ขั้นในแต่ละกลุ่มต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวน ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม โดยเป็นไปตามหนังสือ สำนักงานเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ บร ๐๖๐๗/๗๐๐๒ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ และหนังสือ สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ บร ๐๖๐๔/ ๖๖๔ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๓๘
๑๑	การแบ่งกลุ่มข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ออกเป็น ๖ กลุ่ม หากมีวงเงินคงเหลือของกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งสามารถปรับเปลี่ยนให้ออกกลุ่มหนึ่งได้ หรือไม่	การกำหนดให้พิจารณาจัดสรรวงเงินการเลื่อนขั้น เงินเดือนข้าราชการให้แบ่งออกเป็น ๖ กลุ่ม มีเจตนารณ์ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการซั้นผู้น้อย สืบใช้ จำนวนเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนน้อยกว่าข้าราชการ

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
		ขั้นผู้ใหญ่ ตั้งนับ วงเงินเดือนขั้นเงินเดือนร้อยละ ๖ ณ วันที่ ๑ กันยายนที่เหลือสำหรับคุณบุน วิชาการระดับ เชี่ยวชาญ อำนวยการห้องดินหรือบริหารห้องดินระดับสูง, ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือน อันดับ ๔๙, ๕๐, ๕๑) สามารถนำมาเกลี่ยสำหรับการ เลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการคุณลักษณะได้ โดยเป็นไป ตามบันทึกซ่อนใจ เรื่อง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้น เงินเดือน พ.ศ. ๒๕๔๔
๑๖	ครูผู้สอนเด็กจะต้องคิดโควตาเลื่อนขั้นเงินเดือน และวงเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแยกจาก ข้าราชการอื่นหรือไม่ เนื่องจากครูผู้สอนเด็กได้รับ เงินเดือนจากเงินอุดหนุน	สำหรับครูผู้สอนเด็กเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะและไม่มี วิทยฐานะ ตั้งนับ การคำนวณโควตาอย่าง ๑๕ และ วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กำหนดไว้ตามข้อ ๖.๒ ของ ประกาศมาตรฐานหัวไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและ วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องดิน และ สูงจังประจำขององค์กรปีครองส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๔๔
๑๗	ตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดค่าว่าให้ จำนวนรายกองค์กรปีครองส่วนห้องดินกำหนด จำนวนครั้งของวันลาหรือมาทำงานสาย หากเป็น การกำหนดเกียวกับการลาที่ขักกับสิทธิของ ข้าราชการพึงได้รับได้หรือไม่ เช่น ห้านาคป้ายเกิน ๑๐ ครั้ง แต่สิทธิลาป้ายของข้าราชการให้ได้ ๖๐ วัน	การกำหนดเงื่อนไขเกี่ยวกับการมาทำงานสายหรือการ ลาเพื่อบำน้ำประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สามารถดำเนินการได้ตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ค. เรื่อง มาตรฐานหัวไปเกี่ยวกับการกำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงาน ส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๔๔ ข้อ ๘ (๔) แต่การที่จะกำหนด ข้อห้ามตามระบุข้างต้นกล่าว จะต้องคำนึงถึงสิทธิเกี่ยวกับ การลาที่พึงได้รับของข้าราชการตามข้อ ๘ (๔) ด้วย
๑๘	- การแต่งตั้งนายกองค์กรปีครองส่วนห้องดินเป็น ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงาน และประธานคณะกรรมการการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการหรือหนังงาน ส่วนห้องดินสามารถกระทำได้หรือไม่ หากสามารถ แต่งตั้งได้ต้องให้ผู้กำกับดูแลเป็นผู้แต่งตั้งทั้งใช้หรือไม่ และกรณีของปลัดองค์กรปีครองส่วนห้องดิน นายนักองค์กรปีครองส่วนห้องดินสามารถแต่งตั้ง นายนักองค์กรปีครองส่วนห้องดินสามารถแต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ใช่หรือไม่	๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานจะต้องถือปฏิบัติตาม ข้อ ๑๓ ของประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ค. เรื่อง มาตรฐานหัวไปเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๔๔ โดย เครื่องครัด ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปลัดองค์กร ปีครองส่วนห้องดิน เป็นประธาน และหัวหน้าส่วน ราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องดินที่รับผิดชอบงานการ

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
	<p>- สามารถที่จะแต่งตั้งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกรรมการอะไรที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้บ้าง</p>	<p>เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการหัวหน้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแต่งตั้งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกรรมการในส่วนของหัวหน้าส่วนราชการได้ เมื่อจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตำแหน่งที่เทียบได้ไม่ต่างกับหัวหน้าส่วนราชการ และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ แนะนำ การปฏิบัติงานของส่วนราชการ และมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลและความเห็นแก่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย</p> <p>๒. การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขันเงินเดือนจะต้องถือปฏิบัติตามข้อ ๑๔ ของประกาศ ก.จ., ก.ท., และ ก.อ.บ.ต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขันเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขันเงินเดือน ประกอบด้วยประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ซึ่งการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา เดือนขันเงินเดือนจะแต่งตั้งผู้ใดนั้นเป็นคุณลักษณะพิเศษและอำนาจหน้าที่ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะพิจารณาตามความเหมาะสมโดยต้องเป็นไปตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ตามประกาศ ดังกล่าว และไม่มีข้อห้ามในการแต่งตั้งฯ แต่อย่างไรก็ตาม กรณีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้พิจารณาเลื่อนขันเงินเดือน ซึ่งเป็นค่าสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ดังนั้น แม้จะเป็นคุณลักษณะของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ซึ่งเป็นกระบวนการในการเตรียมการออกคำสั่งทางปกครองก็ตาม แต่จะต้องพิจารณาและคำนึงถึงว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ดังกล่าว ไม่เป็นการขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ ทั้งนี้ หากจะแต่งตั้งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบุคคลใดจะต้องพิจารณาและคำนึงถึงว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขันเงินเดือนจะขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ หรือไม่ เช่นกัน</p> <p>ประกอบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแต่งตั้งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกรรมการ</p>

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
		ในส่วนของหัวหน้าส่วนราชการได้เบื้องจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นตำแหน่งที่เกียบได้ไม่ต่างกับหัวหน้าส่วนราชการ และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ แนะนำการปฏิบัติงานของส่วนราชการ และมีหน้าที่ในการให้ข้อมูลและความเห็นแก่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย
๑๕	ตามประกาศข้อ ๑๓ ของประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๔ กำหนดว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณาภารกิจลั่นกรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการ เรียกชื่อย่อว่า อื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ภายใต้ กรณีคณะกรรมการช่วยพิจารณาภารกิจลั่นกรอง จะแต่งตั้งและดำเนินการอย่างไร	กรณีท้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสงค์ที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการช่วยพิจารณาภารกิจลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ในระดับสำนัก กอง ส่วนราชการ ให้แต่งตั้งได้ในกรณีที่ สำนักการมีฝ่ายในส่วนราชการนั้น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเป็นประธาน และหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายเป็นคณะกรรมการ โดยจะต้องมีคำสั่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นในการแต่งตั้งให้ชัดเจน เพื่อร่วมกันลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการให้เกิดความเป็นธรรมก่อนนำเสนอผู้อำนวยการสำนัก/กอง หรือ หัวหน้าส่วนราชการตามประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๔ ต่อไป
๑๖	กรณีท้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนี้สถานศึกษาในสังกัดต้องแต่งตั้งผู้บริหารสถาบันศึกษาร่วมเป็นกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย กรณีดังกล่าวหมายรวมถึงสถาบันศึกษาทุกแห่ง และหมายดังหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กดีเกิดด้วยที่เรื่องนี้	กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีสถานศึกษาในสังกัด หรือมีสถานศึกษาเป็นจำนวนมากให้พิจารณาแต่งตั้งผู้บริหารสถาบันศึกษาร่วมเป็นกรรมการอย่างน้อย ๑ คน โดยสถาบันศึกษาดังกล่าวไม่ได้หมายความรวมด้ึง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เนื่องจากคณะกรรมการตั้งกล้ามมือหน้าที่ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ครุ หรือบุคลากรทางการศึกษา (ไม่วิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ) ด้วย
๑๗	กรณีท้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการถ่ายโอนภารกิจเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข เช่น โรงพยาบาลสสส.เสริมสุขภาพตำบล ศูนย์บริการสาธารณสุข องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสสส.เสริมสุขภาพ	การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องถือปฏิบัติตามข้อ ๑๓ ของประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนด หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงาน

ที่	ประเด็นหารือ	แนวทางปฏิบัติ
	ตำบลเป็นกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้หรือไม่	ส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งนี้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแห่งใดมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลศูนย์บริการสาธารณสุขในสังกัดอาจพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร่วมเป็นกรรมการอย่างน้อย ๑ คน ด้วย
๑๔	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องดินของลาออกจากราชการโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องดินที่ลาออกจากราชการโดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม การออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตั้งกล่าวมีผลในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น หากข้าราชการไม่อยู่บุบบังคิกานในวันดังกล่าว จึงไม่มีสิทธิที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ดังนั้น กรณีข้าราชการหรือพนักงานส่วนห้องดินประسังค์จะลาออกจากในวันดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนห้องดินควรให้ข้อมูลในเรื่องดังกล่าวแก่ผู้ขอลาออกจากราชการในวันดังกล่าวด้วย
๑๕	กรณีการคิดค่าวาตราชัยละ ๑๕ เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการจำกัด เมื่อคำนวณค่าวาตราชัยแล้วไม่สามารถที่จะให้ ๒ ขั้นทั้งปีได้ แต่ในครึ่งปีหลังมีวางแผนเพียงพอที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ได้รับ ๑ ขั้น เป็น ๑.๕ ขั้นทั้งปี สามารถที่จะดำเนินการได้หรือไม่	การคิดค่าวาตราชัย ๑ ขั้น ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนคนที่มีอยู่ในวันที่ ๑ มีนาคม เป็นการควบคุมการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครึ่งปีแรก และควบคุมการเลื่อนขั้นพิเศษทั้งปี ๒ ขั้น เมื่อให้เกินตามค่าวาตราชัยละ ๑๕ ในวันที่ ๑ มีนาคม แต่จะต้องอยู่ในวงเงินร้อยละ ๖ ในวันที่ ๑ กันยายน ดังนั้น หากครึ่งปีหลังมีวางแผนคงเหลือที่จะเลื่อนขั้น ๑ ขั้น รวมเป็น ๑.๕ ขั้นทั้งปี สามารถที่จะดำเนินการได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้อ ๑๒ ของประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. เรื่อง มาตรฐานห้าวไปเกียวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการและพนักงานส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๕๘ แต่จะให้ขั้นพิเศษ ๒ ขั้นเกินค่าวาตราชัยละ ๑๕ ในวันที่ ๑ มีนาคม ไม่ได้ และจะต้องอยู่ในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๖ ด้วย



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕๘) พ.ศ. ๒๕๕๙

จังหวัดขอนแก่น จัดทำขึ้นโดย ผู้ว่าราชการจังหวัด ตามที่ได้อ้อนพนักงานเทศบาลฯ ให้ความคืบหน้าดังนี้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๓ (๓) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องเดิน พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนทันที ประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม
๒๕๔๘ นิติบัญญัติที่ออกให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ใน
มีนาคม ๒๕๔๘ นี้ มีดังนี้ ให้แก้ไขเพิ่มเติม ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕๘) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน
๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๖. ในประกาศกำหนดนี้

“ป.” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่เหลือ” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน
๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๗. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละครั้ง ตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน
๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน —

“ข้อ ๒๘. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เดือนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑. เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลังโดยให้
เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒. เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลังโดยให้
เลื่อนในวันที่ ๑ พฤษภาคมของปีต่อไป

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒๙ ของประกาศคุณธรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่นเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒๙. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลปัจจุบันได้มีความข้อความดังนี้

“ข้อ ๒๒๙. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลปัจจุบันได้มีความข้อความดังนี้

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๐ ของประกาศคุณธรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๐. พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขั้นใหม่แต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความถูกต้อง และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งสูงขึ้นบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๒๒๙ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ลุ้นควรจะได้ครุ่นคิดต่อไปนี้

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคภัยที่หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตัวแทนบุญชั้นที่รับราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดคลาดโกหก

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่มีขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการร่วมมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาฝึกอบรมต่างประเทศ หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้สำนักงานคุ้มครองสิทธิมนต์รัตน์ไปปฏิบัติราชการที่ต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานลสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเป็นหนึ่งสิบวันหรือน้อยกว่าสิบวัน โดยคำนึงถึงคักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ดึงดูดของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหากเดือน โดยมีจำนวนไม่เกินยี่สิบสี่วัน แต่ไม่รวมถ้วนวันลา (๑๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีอ้าย ณ เมืองเมกะ ประเทศไทยอุดิอาระเบีย เอ鄱ะวันลาที่มีศีಥีได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลากคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ต่ำกว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือใบอนุญาตที่ออกโดยคณะกรรมการป้องกันฯ จังหวัดที่ได้กำหนดไว้

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในอั้งค์การระหว่างประเทศ

(๗) ลาไปปั่นจักรยานที่อุดมด้วยบุตรเจ้าของวันคลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนรัชกาล
ตามภูมายาวยาด้วยการจ่ายเงินเดือน

(๘) ลาไปพื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การบันจับวันวันคลาไม่เก็บสิบสามวันส่วนรับงวดคิจล่วงตัวและจับคลาปั่นให้
บันເບົາວັນທຳການ"

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม
๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒๓๑ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง
ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขั้นตามข้อ ๒๓๐ และอยู่ในหลักเกณฑ์
ประการใดประการหนึ่งหรือคล้ายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและนี้
ประศิริอิภาวดีและประลิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลคุณยิ่งต่อหราทการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดี

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรืออุปราชดิษฐ์สิ่ง
ลึกลับซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั่วราชอาณาจักร เป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้
รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีส่วนราชการสั่งแต่งตั้งตามหน้าที่ เสียงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้
เสียสละความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อหราทการ
เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ข่องตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานด้วยหนึ่งหน้าที่ด้วยความตระหนักหนึ่งเดียว ยกสำเนาไปเป็นพิเศษ
และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อหราทการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมิชั่นหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลคุณ
แก่ประเทศชาติ."

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม
๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๒๓๒ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๒๓๐ และข้อ ๒๓๑ ให้
ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๒๒๗ มาเป็นหลักในการ
พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมา
ทำงานการรักษาวินัยการปฏิบัติตนเหมาะสมสัมภักดีเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้บังคับบัญชา
รายงานผลการพิจารณาแล้ว พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวที่ผู้บังคับบัญชาขึ้นเนื่องอันเป็นความสำคัญจึงถึง
นาัยกเทศมนตรี"

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาขึ้นเนื่องอันเป็นแต่ละระดับที่ได้รับ
รายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย"

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด
ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม
๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๔๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๓ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓๐ (๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๓๐ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในการนี้ที่พนักงานหนอนвлั่นได้ถอนเครื่องตัวแทนย้ายสัญญาณไปยังหน้าที่ทางราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศตามข้อ ๒๓๐ (๙) (๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นับทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย”

ข้อ ๑๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“~~ข้อ ๑๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๔ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน~~ ในการพิจารณาเดือนขั้นเงินเดือนแต่ละครึ่ง น้ำยอกเท่ากับครึ่งพิจารณาของผู้นับบัญชาตามข้อ ๒๓๒ ประกอบกับข้อ ๒๓๖ ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเดือนขั้นเงินเดือนครึ่ง ขั้นตามข้อ ๒๓๐ และปฏิบัติตามหน้าสมักการเป็นข้าราชการให้เดือนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นับครึ่งขั้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นับบัญชีใช้หลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๓๓ ให้เดือนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นับบัญชีนั้นขั้น”

ในกรณีที่หนังสือเทศบาลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับการเดือนขั้นเงินเดือนครึ่ง แต่ไม่อยู่ในขั้นเดือนขั้นเงินเดือนนั้นให้ได้เพรียบเทียบกับจำนวนเงินเดือนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้นๆ ในการเดือนขั้นเงินเดือนครึ่ง หักเพียงกันเท่ากับจำนวนเงินเดือนขั้นเงินเดือนที่ได้รับการเดือนขั้นเงินเดือนนั้น อีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินเดือนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้เดือนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นับบัญชีนั้นลงข้อความ “ข้อ ๑๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๕ การพิจารณาเดือนขั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่พนักงานเทศบาลซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศตามข้อ ๒๓๐ (๙) (๘) หรือลาไปฟื้นฟูสุขภาพด้านอาชีพตามข้อ ๒๓๐ (๙) (๙) หากนายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเดือนได้ครึ่งลงไม่เกินครึ่งขั้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน”

ข้อ ๑๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“~~ข้อ ๑๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๔ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน~~ ให้ยกเว้นการพิจารณาเดือนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ประจำหน้า ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่เทียบกับมีลักษณะศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารลูกน้องศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้ยกเว้นการพิจารณาเดือนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเป็นเลขานุการ”

ข้อ ๑๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๕ แล้วให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๘ นายกเทศมนตรีจะนำเอกสารที่หนังสือเทศบาลผู้ได้ถูกแต่งตั้งคณบดีกรรมการ ล่วงส่วนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำการใดมิชอบด้วยร้ายแรงหรืออุญาฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือนให้翰ักงานเทศบาลผู้นั้นไม่ได้”

ข้อ ๑๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๕ แล้วให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๙ ในกรณีที่翰ักงานเทศบาลผู้ได้ถูกกล่าวโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษค่าคราดทั้งที่และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษที่ง่ายกว่าความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือคดีความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกกล่าวโทษจากภารกิจกระทำการใดกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกกล่าวไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้ว เพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเท่าใด หากกระทำการใดกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้”

ข้อ ๑๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๕ แล้วให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓๙ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถือว่าสุดแล้วไม่ผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของ翰ักงานเทศบาลผู้ได้ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้ นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน翰ักงานเทศบาลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ในประกาศกำหนดนี้”

ข้อ ๑๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๔๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๕ แล้วให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๔๐ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้า翰ักงานเทศบาลผู้ได้อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากการไปเพื่อเรียนดูต่างประเทศ เนื่องจากอายุตามกฎหมายว่าด้วยบ้านเมืองข้าราชการการส่วนตั้งดินให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการค่าน้ำดินบำรุงรักษาในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากการ”

ข้อ ๑๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๔๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๔) พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๔๕ แล้วให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๔๑ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้า翰ักงานเทศบาลผู้ได้อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นดึงแก่ความด้วยก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้น เนื่องจากในกรณีที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ความด้วย”

ข้อ ๑๙ ให้เพิ่มเติมข้อความต่อไปนี้เป็น ข้อ ๒๔๑/๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด ขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๕

"ข้อ ๒๔๑/๑ พนักงานเทศบาลผู้ได้รับอนุญาตให้ดำเนินการเรื่องข้อเงื่อนไขหรือขั้นตอนข้อ ๒๓๐ เนื่องจากเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การล่า การฆ่าห่างงานสายดามที่กำหนดหรือเหตุจำเป็นของจังหวัดดังกล่าวแต่นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขึ้นเงื่อนไขให้แก้ไข้งานเทศบาลผู้นับให้นายเหตุนั่นศรีนำเสนอ ก.ท.จ. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะรายด้วย ก.ท.จ. เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งคืบขึ้นเงื่อนไขดังต่อไปนี้"

ข้อ ๒๐ ให้เพิ่มเติมข้อความต่อไปนี้เป็น ข้อ ๒๔๑/๒ ของประกาศคณะกรรมการพัฒนา
เทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับที่ ๒๕๘ พฤศจิกายน ๒๕๔๔

"ข้อ ๒๔๑/๒ ให้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงื่อนไขพัฒนาเทศบาลตามประกาศนี้ตั้งแต่การเลื่อนขึ้นเงื่อนไขปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษาฯ ๒๕๔๙) เป็นต้นไป

ให้นำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เดิมก่อนประทับนี้มีผลใช้บังคับ นว่าใช้สำหรับการเลื่อนขึ้นเงื่อนไขบัญชีงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษาฯ ๒๕๔๙)"

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๔

(นายศิริโจน์ นุ่มน้ำษะศัก)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดชั่วคราว

ประธานกรรมการพัฒนาเทศบาลจังหวัดขอนแก่น



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕๙) พ.ศ. ๒๕๔๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินการเลือกอันขึ้นเงินเดือน
ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และสูงจ้างประจำของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับ
ระบบจำแนกตำแหน่งของพนักงานล้วนทั้งด้าน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๓ (๖) แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลล้วนทั้งด้าน พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานแห่งประเทศไทย
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลือกอันขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ
สำหรับพนักงานเทศบาล และสูงจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๔๘ นิติ
คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในกรุงเทพมหานคร ๑๗๕๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๘ และ
นิติคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น ในกรุงเทพมหานคร ๑๗๕๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๔๘ นี้
มติเห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๘ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๕๙) พ.ศ. ๒๕๔๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๔๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๘
และให้ใช้ความด่อไปนี้แทน

~~ท่านผู้ว่าราชการจังหวัดจังหวัดขอนแก่นได้อ่านและทำความเข้าใจด้วยความเข้มงวดแล้วและได้รับการยืนยันโดยลายเซ็น~~
ส่วนหัวพนักงานเทศบาล แฉะลงวันที่ ๒๕๓ ให้เข้าไปดำเนินการกับผู้อำนวยการสำนักงานเทศบาลจังหวัด
(ผู้อำนวยการ)

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๙

(นายศิริโรจน์ บุญนาคสก)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดชั่วคราว

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๖๑) พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่ง พนักงานส่วนห้องดิน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบหมายฯ ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติ ราชบัตรีที่ออกตามความในมาตรา ๒๓ ประการคณิกรัฐธรรมนูญ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติ พระราชบัญญัติและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ มติคณิกรัฐธรรมนูญมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา ๑๕ วัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป แต่ไม่เกินวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๕๙ มติที่เห็นชอบให้แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณิกรัฐธรรมนูญ มาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติ พระราชบัญญัติและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๖๑) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในหมวด ๑๕ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๓๖๗-๓๘๐ ของประกาศคณิกรัฐธรรมนูญ ให้ยกเลิกความในหมวด ๑๕ ส่วนที่ ๔ ข้อ ๓๖๗-๓๘๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ส่วนที่ ๔

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๔๗ ในประกาศนี้

“ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)” หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยง เป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ข้อ ๓๘๐ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องค่าต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการวัดด้วยการบันทึก การเดือนชั้นเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี ดาวรหัสนาและภารกิจภูมิปัญญา การแต่งตั้งพนักงานเทศบาล การให้ออกจากราชการให้ร่างวัสดุไว้ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ ซึ่งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ต่ออดีตนการรักษาไว้ยังที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำ การประเมิน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ ๓๒๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต้องมีความขัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

ในการนี้ให้ศึกษาลิสต์การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเทศบาลที่ได้ระบุไว้ โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.ว. แต่ทั้งนี้ ต้องมีลาระไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๓๓๐ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสูงองค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคงเหลือไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากบริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลา ที่กำหนด หรือความประยุต หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.ท. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตามที่ ก.ท. กำหนด อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ในการนี้ที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคงเหลือของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๓๓๑ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ ธันวาคม ของปีดังไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ พฤศจิกายน ถึง ๓๑ ธันวาคม ของปีเดียวกัน

ข้อ ๓๓๒ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ศึกษานำมาคิดค้นการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และหัวปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนปุ่มนิบตั้งแต่ร้อยละ ๔๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๔๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๕๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๕๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๖๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับหัวปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๗๐

ข้อ ๓๓๓ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๒๘ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ได้แก่

(๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก กอง กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำนัก กอง กอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในการนี้ที่เป็นการประเมินพนักงานเทศบาลผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้อำนวยการสำนัก กอง กอง หรือส่วนราชการ

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานเทคบາลผู้ใดโอบหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลเดิมท่อน หรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ข้าราชการปกครองส่วนท้องถิ่น-หรือส่วนราชการ-หรือหน่วยงานอื่นด้วยคัดใหม่ เพื่อประกอบความชัดเจนของความ

ข้อ ๓๒๔

ข้อ ๓๒๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้เทศบาลประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วถ้วน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๓๒๓ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอนามายางานและภาระประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานปัจจัยความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการที่易于การติดต่อว่ากันลงล่า�เป็นหลักก่อน ไม่ควรมี ที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสม แทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพุทธิกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๓๒๓ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับ การประเมิน

กรณีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยน ตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลง ผลการปฏิบัติงานในระหว่างการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๓๒๓ ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน และพุทธิกรรมหรือ สมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับทราบประเมินคราวร่วมกัน ทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพอดีกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา เป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๓๒๓ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่อนุญาตลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้หนังสือ เทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๓๒๓ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปอีกขั้นหนึ่ง (ด้านนี้) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในหน่วยงานของตน เสนอต่อกองบัญชากรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก่อนนำเสนอต่อ นายกเทศมนตรี

(๗) ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงาน เทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วถ้วน เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูและสร้าง แรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๓๓๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๓๓๓ ให้เก็บบุคลังคำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับด้อย ปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ไว้เพื่อประคองค่าจ้างเดือนครั้งที่ ๒

* ข้อ ๓๓๖ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประกันผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการ

หัวหน้าส่วนราชการที่ได้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ้างอิงอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้

ข้อ ๓๓๗ ให้เก็บบุคลังคำดับผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จ ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ตามข้อ ๓๒๘

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนักกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออ้างอิงอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๓๓๘ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง"

ข้อ ๔ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามประกาศนี้ ตั้งแต่วันที่ประกาศนี้มีผลบังคับใช้เป็นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนประกาศนี้ มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายศรีวิจัย นุ่งหมายอภิ)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการจังหวัดเชียงใหม่

ประชาชนกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดគุคตาและวางแผนเสื่อนขันเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ
สำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การกำหนดគุคตาและวางแผนเสื่อนขันเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งของพนักงานส่วนห้องดีบุน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๙ (๕) ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบริหารงานบุคคลส่วนห้องดีบุน พ.ศ. ๒๕๕๗ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดគุคตาและวางแผนเสื่อนขันเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดគุคตาและวางแผนเสื่อนขันเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง การกำหนดគุคตาและวางแผนเสื่อนขันเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗

ข้อ ๔ การกำหนดគุคตาและวางแผนเสื่อนขันเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล ให้ถือปฏิบัติตามนัยมติคณะกรรมการรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๘ และระเบียบของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องกับมติคณะกรรมการรัฐมนตรีดังกล่าวโดยอนุโลม

ข้อ ๕ การกำหนดគุคตาและวางแผนเสื่อนขันเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลตามข้อ ๔ หมายความ ดังนี้

๙ "គุคตา" หมายความว่า ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ทางคำนวณแล้วมีเศษสิ่งครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทั้ง

๑๐ "วางแผนเสื่อนขันเงินเดือน" หมายความว่า จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน ของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๖ ให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยแบ่งกลุ่มหนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำของเทศบาล ดังนี้

๖.๑ หนักงานเทศบาลสามัญ และบุคลากรทางการศึกษา คำแห่งสึกษานิเทศก์ แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเทกทั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาชีวะ)
กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเทกทั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญคุณ ระดับชำนาญคุณ และระดับชำนาญการพิเศษ)
กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเทกอันวิภาค (ระดับดับนัก ระดับดับนักศึกษา และระดับดับนักศึกษา)
บริหารห้องคืน (ระดับดับนัก ระดับดับนักศึกษา) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ ศศ.๑ ศศ.๒ และ ศศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเทกวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเทกอันวิภาคห้องคืน (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเทกบริหารห้องคืน (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือน ในอันดับ ศศ.๔ และ ศศ.๕

๖.๒ หนักงานครุฑเทศบาล แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับครุษีช่วย ศศ.๑ ศศ.๒ และ ศศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ ศศ.๔ และ ศศ.๕

๖.๓ ลูกจ้างประจำของเทศบาลทุกด้านให้จัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับหนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลที่มิได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ กฎ และหนังสือสั่งการตามนัยมติคณะกรรมการฯ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๘ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๘ ให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับหนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาลตามประกาศนี้ ตั้งแต่วันเดือนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๔๙ ครั้งที่ ๑ (๓ เมษายน ๒๕๔๙) เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ รัตนคม พ.ศ. ๒๕๔๘

ผลออก
(อนุพงษ์ เฟ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางหนักงานเทศบาล

13

ก. ผู้ดูแลแบบ
] กฤษดาภรณ์สุร
] สำนักปลัด
] บัญชีทางการทั่วไป
] บัญชีงบประมาณ
] บัญชีรายรับ-จ่าย

- กองช่าง
- กองการศึกษา
- กองวิชาการและมนุษย์
- กองศิลปศึกษาฯ

ที่ ขก ๐๐๒๓.๖/ ๗๐๗๔



แบบเดียวกันนี้เป็น

สำนักงาน พค.บ้านเป็ด
เลขที่รับ 6018
วันที่รับ ๑๑ ต.ค. ๒๕๕๙
เวลา ๑๑.๒๙

ที่ว่าการอำเภอเมืองขอนแก่น
ถนนประชาสันติ อก ๔๐๐๐

๗๐ คุณคม ๒๕๕๙

เรื่อง แบบประเมินเดือนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุกแห่ง/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

สังกัดสำนักด้วย สำเนาหนังสือจังหวัดขอนแก่น ที่ ขก ๐๐๒๓.๒/๒๖๓๕ ลงวันที่ ๖ คุณคม ๒๕๕๙ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยอำนาจได้รับแจ้งจากจังหวัดขอนแก่นว่า ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ มีมติเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและเดือนข้างหน้าของลูกจ้างประจำว่า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำองค์กรปักธง ส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ จึงกำหนดและซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลดังของลูกจ้างประจำเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเดือนข้างหน้าของลูกจ้างประจำดังนี้

๑. ให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม

๒. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำ

๓. สำหรับคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้กำหนดดังนี้

๓.๑ ปลัดองค์กรปักธง ส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ

๓.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดองค์กรปักธง ส่วนท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า ๒ คน

เป็นกรรมการ

๓.๓ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

๔. หลักเกณฑ์การเดือนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำให้นำแนวทางการเดือนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

๕. ให้นำแนวทางปฏิบัติค่าตอบแทน ไปบังคับใช้ดังແຕปัจบุปปะมาตรา พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนี้

ขอแสดงความนัยดัง

๗๐๘

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอเมือง (นายทวี พิมพ์)
ปลัดสำนักงานบุคคล (เจ้าหน้าที่บุคคล ชำนาญการพิเศษ) รักษาการแทน
นายอำเภอเมืองขอนแก่น

8/1/25 2020 ๗

- ดิจิตอลวิชั่นไทย จำกัด 109 12/2/61 ถ. 19 ถนนสุขุมวิท แขวงคลองเตย
เขตคลองเตย กรุงเทพฯ ประเทศไทย โทร ๐๘๑-๖๒๔๒๖๗๙
มีรถสองห้องรับส่ง ก่อตั้ง ๑๕/๑๒/๖๐ จดทะเบียน ๑๕/๑๒/๖๐ โทร.
๒๕๖๐ ๘๙๑๐๒๑

(นางเปรมจิต ศรีสุคตร)
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

12 ๓๐.๕๙

- เพื่อโปรดพิจารณา | พิจารณา | ให้ตรวจสอบความถูกต้องที่
ดำเนินการให้ดำเนินไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(นางสาวอรุณภรณ์ แสงแก้ว)

หัวหน้าฝ่ายแผนงานฯ .. ประธาน คณะกรรมการแผน
หัวหน้าฝ่ายบริหารฯ ที่ปรึกษา

(นายเกรียงไกร นวลจิตาม)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางสาววันเพ็ญ ปะษะอัครโลภา)
รองปลัดเทศบาล ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลบ้านเป็ด

- ๓๓ -

(ปรีดา นิลสาคร)
ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่
นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเป็ด



ที่ มหา 0809.3/6160

สำนักงาน ก.ท.

ถนนราชสีมา ตุสิต กาญ. 10300

4 ธันวาคม 2552

เรื่อง หารือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่พนักงานเทศบาล

เรียน ประธาน ก.ท.พ.ท.ลุง

อ้างถึง 1. หนังสือจังหวัดพ.ท.ลุง ที่ พก.0037.2/11134 ลงวันที่ 30 กันยายน 2552

2. หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มหา 0809.3/ก.346 ลงวันที่ 12 มีนาคม 2546

ตามที่จังหวัดหารือแนวทางปฏิบัติการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่พนักงานเทศบาลระดับ 9 ของเทศบาลเมืองพ.ท.ลุง กรณีการแบ่งกลุ่มพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาจัดสรรโควต้าการเลื่อนขั้นเงินเดือน รายละอีดตามหนังสือที่อ้างถึง 1. นั้น

สำนักงาน ก.ท. ขอเรียนว่า ก.ท. ใน การประชุมครั้งที่ 9/2550 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2550 ได้มีมติมอบอำนาจให้เลขานุการ ก.ท. หรือผู้ช่วยเลขานุการ ก.ท. ที่เลขานุการ ก.ท. มอบหมายเป็นผู้พิจารณาตอบข้อหารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกรณีเป็นข้อหารือที่มีแนวทางปฏิบัติกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว ซึ่งตามกรณีที่หารือดังกล่าวตามประบบ ก.ท. เรื่อง กำหนดโควต้าและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินตอบแทน พิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล ลงวันที่ 27 มีนาคม 2546 กำหนดให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน และสูงกว่าปัจจุบันของส่วนราชการโดยอนุโลม ประกอบกับมติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 3 เมษายน 2544 เห็นชอบ หลักการจัดสรรโควต้าและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยให้ใช้กับ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการทุกประเภท รวมทั้งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนั้น การพิจารณาจัดสรร โควต้าการเลื่อนขั้นเงินเดือน จึงด้องแบ่งกลุ่มพนักงานเทศบาลเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับ 1-8 และกลุ่มระดับ 9 รายละอีดตามหนังสือที่อ้างถึง 2.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจินทร์ จักระพาก)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.ท.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. 0-2241-9000 ต่อ 3122, 8134

โทรสาร 0-2243-8991



ที่ พก 0037.2/11134

ศาลากลางจังหวัดพัทลุง
ถนนรามคำแหง พก 93000

30 กันยายน 2552

เรื่อง หัวเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล กลุ่มระดับ ๙
เรียน เลขานุการ ก.ท.

ด้วย ก.ท.จ.พัทลุง ได้รับรายงานจากเทศบาลเมืองพัทลุง อีกสองเมืองพัทลุง หารือ
กรณีมีพนักงานเทศบาลผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๙ จำนวน ๑ ราย ใน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้
แบ่งกลุ่มพนักงานเทศบาลแต่ละระดับไว้ จึงทำให้การเลื่อนครึ่งปีแรก กลุ่มระดับ ๙ มีอัตรา้อยละ ๐.๑๕
ซึ่งไม่สามารถเลื่อนขั้นเงินหนึ่งขั้นได้ จึงขอหารือ ก.ท.ถึงแนวทางปฏิบัติกรณีดังกล่าวว่าดำเนินการ
อย่างไร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ผลประการได้กรุณาระบุแล้วให้ ก.ท.จ.พัทลุง ทราบด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ก.๐๘/๔

(นายวิญญา ทองสกุล)

ผู้อำนวยการจังหวัดพัทลุง

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น
โทร.0-7461-5667, 617961-2 ต่อ 121-123

		นิติการ พ.ศ. 2550 ด้วย
5.4	<p>หารือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีพนักงานเทศบาล</p> <p>- กรณี ทhn.พิษณุโลก ออกคำสั่งเลื่อน ขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลครั้งที่ 1 (1 เม.ย.52) แล้วไม่ได้แบ่งกลุ่มพนักงาน เทศบาลเพื่อพิจารณาจัดสรรค่าวด สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน (กลุ่มระดับ 1-8 และ 9 ขึ้นไป) โดยได้รวมกลุ่มพนักงาน เทศบาลทั้งหมดในการคำนวณค่าวด ร้อยละ 15 ซึ่งเป็นการดำเนินการ ไม่เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.พิษณุโลก</p>	<p>มีมติว่า ตามประกาศ ก.ท. เรื่อง กำหนดค่าวดและวงเงิน การเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงานเทศบาล ให้ออกปฏิบัติ ตามข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม ซึ่งกรณีข้าราชการพลเรือน การพิจารณาจัดสรรค่าวดเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แบ่งกลุ่ม เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับ 1-8 และกลุ่มระดับ 9-11 โดยผู้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้นดังต่อไปนี้เกินร้อยละ 15 ของแต่ละกลุ่ม โดยเป็นไปตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 3 เม.ย. 2544 ดังนั้น เทศบาลนครพิษณุโลก จึงต้องถือปฏิบัติในการ กำหนดค่าวดและวงเงินให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท. เรื่อง การกำหนดค่าวดและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ลว. 27 มี.ค. 2546 และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. ที่ มท 0809.1/ว.346 ลว.12 มี.ค. 2546</p>

๔. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำให้นำแนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ
ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

๕. ให้นำแนวทางปฏิบัติดังกล่าวไปบังคับใช้ตั้งแต่วันปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อถือเป็นแนวทางปฏิบัติ
ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวัฒน์ ชื่นโภสุ�)

รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

เลขานุการ ก.จ., ก.ท. และ ก.อปด.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ส่วนส่งเสริมการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๒๒๔๑-๙๐๐๐ ต่อ ๓๓๓๓



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านเป็ด

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐานการพิจารณาความดี ความชอบ สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและผู้ปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์อันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อเป็นการกำกับดูแลและเพื่อเป็นข้อมูลและกำลังใจแก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ อันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการ เทศบาลตำบลบ้านเป็ด จึงกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรฐานการพิจารณาความดี ความชอบ สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็น ข้าราชการและผู้ปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์อันเป็นที่พึงพอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้นมี ความดีความชอบที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษ ๑.๐ ขั้น หรือ ๐.๕ ขั้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (รอบ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓) และได้รับการพิจารณาให้ได้รับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณี พิเศษ (โบนัส) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อเป็นการผลักดันให้งานมีคุณภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเป็นการรักษาวินัยและปฏิบัติ ตนเหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานการพิจารณาให้รางวัล ความดี ความชอบ สำหรับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

โดยได้กำหนดด้วยมาสาย ชื่มกิริยาเคราะห์ถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่ ดังนี้

๑. ในครึ่งปีแรก จำนวน ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณต้องไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนเวลาที่ได้รับเงินเดือน ๑๕ ครั้ง และในครึ่งปีหลัง จำนวน ๖ เดือนหลังของปีงบประมาณต้องไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนเวลาที่ได้รับเงินเดือน ๑๕ ครั้ง รวมทั้งปีต้องไม่น้อยกว่า ๕๐% ของจำนวนเวลาที่ได้รับเงินเดือน ๓๐ ครั้ง และให้งานการเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ สรุประยุทธ์งานการมาปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้แต่ละสำนักฯ กอง ลงนามรับทราบทุกเดือน

๒. ในครึ่งปีแรก จำนวน ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณต้องไม่มีจำนวนการไม่สแกน ลายนิ้วมือกลับเกิน ๑๕ ครั้ง และในครึ่งปีหลังจำนวน ๖ เดือนหลังของปีงบประมาณต้องไม่มีจำนวนการไม่ สแกนลายนิ้วมือกลับเกิน ๑๕ ครั้ง รวมทั้งปีต้องไม่มีจำนวนการไม่สแกนลายนิ้วมือกลับเกิน ๓๐ ครั้ง

๓. ในครึ่งปีแรก จำนวน ๖ เดือนแรกของปีงบประมาณ การลาภิจและลาป่วย ลาได้ไม่เกิน ๒๓ วัน และในครึ่งปีหลังจำนวน ๖ เดือนหลังของปีงบประมาณ การลาภิจและลาป่วย ลาได้ไม่เกิน ๒๓ วัน ตามประกาศของ ก.ท.จ. (สำหรับผู้ที่ลาป่วยตั้งแต่ ๓ วัน ขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์ซึ่งเป็นผู้ที่ได้เขียนทะเบียน และรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแบบใบอนุญาตเดียว ในการนี้จำเป็น หรือเห็นสมควรการลา ป่วยไม่ถึง ๓ วัน ผู้มีอำนาจอนุญาตจะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ประกอบใบลา เพื่อประกอบการพิจารณาอนุญาต ก็ได้ และการนับวันลาให้หักวันลาที่มีใบรับรองแพทย์ออก)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และให้ใช้หลักเกณฑ์นี้ในครั้งที่ ๑ (รอบ ๑ เมษายน ๒๕๖๓) และครั้งที่ ๒ (รอบ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓)

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ผู้อธิการเทศบาล

นายปรีดา นิลสาคร

ผู้อำนวยการ

นายกฤษณะ คงจันทร์

ผู้อำนวยการ

นายกฤษณะ คงจันทร์

นายปรีดา นิลสาคร

ปลัดเทศบาล ปฏิบัติหน้าที่

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเป็ด

ผู้อำนวยการ

นายกฤษณะ คงจันทร์