

คู่มือ หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน
ของพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาล
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง



จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

เทศบาลตำบลศรีธาตุ อำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี

คำนำ

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลศรีธาตุ ได้รวบรวมข้อมูลและกฎหมายระเบียบต่างๆ ในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งประกอบไปด้วย ประกาศหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประกาศหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของเทศบาล และประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการโอนเงินเดือนพนักงานทุกตำแหน่ง รวมไปถึงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บังคับบัญชา สามารถใช้เป็นแนวทางในการติดตาม กำกับ ตรวจสอบให้การโอนเงินเดือนพนักงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเป็นมาตรฐานตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาล
เทศบาลตำบลศรีธาตุ

สารบัญ

- ประกาศหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์
การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล
- ประกาศหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
- ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง
- ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๑๗ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลขั้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ที่ได้มีมติประกาศหลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในประกาศกำหนดนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลังโดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

/ ข้อ ๘...

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

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

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(๓) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราครุฑร้ายแรงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราครุฑเห็นดีเห็นชอบ ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงานการรักษาวินัยการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรีด้วย

ข้อ ๑๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๘ (๔) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๔) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาให้ นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ประกอบกับข้อ ๑๔ ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๙ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้นแต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้นถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังพนักงานเทศบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้นนายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานเทศบาลซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๔) (ข) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ ๘ (๔) (ฉ) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครั้งขึ้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทุกประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการในกรณีที่เทศบาลมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเป็นเลขานุการ

ข้อ ๑๕ นายกเทศมนตรีจะนำเอาเหตุที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

/ ข้อ ๑๘...

ข้อ ๑๘ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๐ พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนดหรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าวแต่นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่ามิเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นให้นายกเทศมนตรีนำเสนอ ก.ท.จ. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะรายถ้าก.ท.จ. เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ข้อ ๒๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามประกาศนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

ให้นำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เดิมก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ มาใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙)

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายอิทธิชัย จิณการทอง)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี
ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๙) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลขึ้นใหม่ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ที่ได้มีมติประกาศหลักเกณฑ์ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)” หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและ ปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติตาม ความสามารถและความอดสาหาในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย

/ ข้อ ๖...

- ๒ -

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

ในกรณีที่เทศบาลเห็นควรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานของเทศบาลก็ให้กระทำได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.ท.จ. แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท. กำหนด

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือ ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

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

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๘ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุงโดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่นต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

(๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

(๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

(๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๕ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ได้แก่

(๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในบังคับบัญชา

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานเทศบาลผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นำยกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

/ ในกรณี....

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานเทศบาลผู้ได้ออนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕

ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกัน ทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา เป็นรายบุคคลด้วย

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบ ผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๑๐ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี

(๗) ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๘ ให้เทศบาลจัดลำดับผลการประเมิน เรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุง ไว้ให้ ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับ ดี ระดับพอใช้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒

ข้อ ๑๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและ ความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้เกิดความ เป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้

ข้อ ๑๔ ให้เทศบาลจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จ ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา การบริหารงานบุคคลในเรื่องต่างๆ ตามข้อ ๕

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนักกอง หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือ จัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๕ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผล การ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตาม ประกาศนี้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนประกาศนี้ มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นาย โสภณ จันทวงษา)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด อธิการบดี

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุตรธานี



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้สอดคล้องกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และเพื่อให้มีความชัดเจน ครบถ้วน เป็นรูปธรรม ประกอบกับ เพื่อเป็นการรองรับ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในรูปแบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ ประกอบ มาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ มีหน้าที่ ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้าง แรงจูงใจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

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

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ดังต่อไปนี้

(๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล

(๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลเทศบาลตามที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒) และ (๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้ประเมิน

กรณีพนักงานเทศบาลได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการต่างเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นำนายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่ไปช่วยราชการ

/แล้วแต่กรณี...

แล้วแต่กรณี เป็นผู้เสนอข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมินต้นสังกัด

กรณีพนักงานเทศบาลได้โอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลต้นสังกัดเดิมเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่เป็นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ ๕”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้ดำเนินการตามขั้นตอน และวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่าาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศกำหนด และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระหว่างการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑๐ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติของเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรีพิจารณา

/(๗) ให้เทศบาล...

(๗) ให้เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ข้อความนี้แทน

“ข้อ ๑๓ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัด ที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ


(๒) รองปลัดเทศบาล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่าสองคน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ เทศบาลอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนักหรือกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในเทศบาลด้วยก็ได้”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

นายกองเอก



(ปราโมทย์ ชาญพิช)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด รักษาการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดอุดรธานี

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญชี 5
(องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล)

ขั้น	ประเภท ทั่วไป ระดับ ปฏิบัติงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ ชำนาญงาน	ประเภท ทั่วไป ระดับ อาวุโส	ประเภท วิชาการ ระดับ ปฏิบัติการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ	ประเภท วิชาการ ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ประเภท วิชาการ ระดับ เชี่ยวชาญ	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น ระดับสูง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับต้น	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับกลาง	ประเภท บริหาร ท้องถิ่น ระดับสูง
32.5					49,480		77,380	50,170		78,020	51,140		
32			54,090		48,740		76,220	49,480		77,380	50,170		
31.5			53,310		47,990	66,490	75,050	48,740	67,560	76,220	49,480	68,640	
31	25,020	40,900	52,540		47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	75,050	48,740	67,560	
30.5	24,640	40,250	51,770		46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	73,880	47,990	66,490	
30	24,270	39,620	51,000		45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	72,710	47,240	65,490	80,450
29.5	23,900	38,990	50,240	30,020	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	71,530	46,490	64,490	79,240
29	23,520	38,380	49,480	29,570	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	70,350	45,740	63,480	78,020
28.5	23,140	37,790	48,740	29,130	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	69,240	44,990	62,470	76,800
28	22,760	37,210	47,990	28,690	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	68,150	44,280	61,460	75,580
27.5	22,400	36,640	47,240	28,250	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	67,080	43,580	60,450	74,360
27	22,050	36,090	46,490	27,800	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	66,020	42,890	59,500	73,140
26.5	21,700	35,540	45,740	27,350	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	64,980	42,210	58,560	71,990
26	21,360	34,990	44,990	26,920	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	63,960	41,550	57,640	70,860
25.5	21,020	34,430	44,280	26,500	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	63,090	40,900	56,730	69,740
25	20,690	33,870	43,580	26,080	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	62,220	40,260	55,840	68,640
24.5	20,360	33,310	42,890	25,670	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	61,360	39,630	54,960	67,560
24	20,040	32,790	42,210	25,270	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	60,500	39,080	54,090	66,600
23.5	19,720	32,270	41,550	24,870	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	59,640	38,520	53,230	65,630
23	19,410	31,760	40,900	24,480	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	58,800	37,960	52,370	64,670
22.5	19,100	31,260	40,260	24,090	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	57,980	37,410	51,520	63,720
22	18,790	30,770	39,630	23,710	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	57,150	36,860	50,670	62,760
21.5	18,480	30,290	39,080	23,340	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	56,330	36,310	49,830	61,800
21	18,190	29,810	38,520	22,980	34,680	47,380	54,700	35,220	48,200	55,510	35,770	49,010	60,830
20.5	17,880	29,340	37,960	22,600	34,110	46,560	53,890	34,680	47,380	54,700	35,220	48,200	59,870
20	17,570	28,880	37,410	22,230	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	53,890	34,680	47,380	58,990
19.5	17,270	28,430	36,860	21,880	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	53,080	34,110	46,560	57,930
19	16,960	27,960	36,310	21,500	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	52,260	33,560	45,750	56,960
18.5	16,650	27,490	35,770	21,140	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	51,450	33,000	44,930	56,000
18	16,340	27,030	35,220	20,770	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	50,640	32,450	44,130	55,010
17.5	16,030	26,580	34,680	20,440	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	49,830	31,880	43,300	54,050
17	15,720	26,120	34,110	20,120	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	49,010	31,340	42,620	53,090
16.5	15,440	25,660	33,560	19,800	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	48,200	30,790	41,930	52,120
16	15,140	25,190	33,000	19,480	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	47,380	30,220	41,250	51,140
15.5	14,850	24,730	32,450	19,160	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	46,560	29,680	40,560	50,170
15	14,570	24,270	31,880	18,840	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	45,750	29,110	39,880	49,220
14.5	14,310	23,820	31,340	18,520	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	44,930	28,560	39,190	48,290
14	14,030	23,370	30,790	18,200	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	44,130	28,030	38,500	47,390
13.5	13,760	22,920	30,220	17,880	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	43,310	27,480	37,830	46,470
13	13,500	22,490	29,680	17,570	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	42,490	26,980	37,130	45,550
12.5	13,230	22,040	29,110	17,290	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	41,670	26,460	36,450	44,680
12	12,970	21,620	28,560	16,940	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	40,890	25,970	35,760	43,810
11.5	12,730	21,190	28,030	16,600	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	40,100	25,470	35,090	42,950
11	12,470	20,780	27,480	16,220	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	39,360	24,970	34,430	42,070
10.5	12,220	20,360	26,980	15,840	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	38,620	24,490	33,770	41,190
10	11,960	19,970	26,460	15,420	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	37,880	24,010	33,140	40,310
9.5	11,700	19,580	25,970	15,060	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	37,120	23,550	32,510	39,440
9	11,510	19,200	25,470	14,700	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	36,410	23,080	31,900	38,570
8.5	11,350	18,810	24,970	14,340	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	35,690	22,620	31,290	37,700
8	11,200	18,440	24,490	13,980	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	34,980	22,170	30,690	36,820
7.5	11,040	18,060	24,010	13,640	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	34,270	21,710	30,100	35,950
7	10,880	17,690	23,550	13,310	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	33,550	21,240	29,510	35,090
6.5	10,700	17,310	23,080	12,980	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	32,850	20,790	28,930	34,220
6	10,520	16,920	22,620	12,650	19,410	27,230	31,400	19,860	27,800	32,110	20,320	28,350	33,360
5.5	10,340	16,570	22,170	12,330	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,400	19,860	27,800	32,510
5	10,160	16,190	21,710	12,010	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,700	19,410	27,230	31,650
4.5	9,980	15,800	21,240	11,700	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980	18,950	26,660	30,820
4	9,800	15,430	20,790	11,390	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280	18,470	26,100	29,980
3.5	9,620	15,050	20,320	11,090	17,130	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560	18,010	25,530	29,280
3	9,440	14,680	19,860	10,800	16,700	23,830	27,160	17,130	24,400	27,850	17,560	24,960	28,560
2.5	9,260	14,380	19,410	10,520	16,270	23,270	26,460	16,700	23,830	27,160	17,130	24,400	27,850
2	9,090	14,070	18,950	10,250	15,850	22,700	25,770	16,270	23,270	26,460	16,700	23,830	27,160
1.5	8,920	13,770	18,470	9,990	15,430	22,140	25,080	15,850	22,700	25,770	16,270	23,270	26,460
1	8,750	13,470	18,010	9,740	15,050	21,550	24,400	15,430	22,140	25,080	15,850	23,270	26,460
													25,770



ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะที่สูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่นั้น

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ ช่วงเงินเดือน และวงเงินในการเลื่อนเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลตามหลักเกณฑ์ทั่วไปนี้

ข้อ ๑๐ ให้นายกเทศมนตรีจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล

การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเดือนนั้น

ในกรณีที่มิได้สั่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่สั่งเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๑ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของเทศบาลหรือสถานศึกษา

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

/(ข) ลากลอด...

(ข) ลาคลอตบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมาย

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๙) (ง) ให้นำเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๑๒ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ซึ่งนายกเทศมนตรีได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการของเทศบาลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณวุฒิขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลรับรอง และกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลก่อนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล ที่ได้รับมอบหมายและต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขออนายกเทศมนตรีเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลหรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดไว้โดยไม่มีการขอขยายระยะเวลา

(๓) มีความอุตสาหกรรม ขยันหมั่นเพียรในการศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย โดยต้องมีผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือวิจัย แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) การศึกษาระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) การศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมตามหลักสูตร ไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัยที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาเสนอนายกเทศมนตรีทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลา ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

/ให้คณะกรรมการ...

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
พิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัย และรายงานเสนอแนวความคิด
หรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาดังกล่าว เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อน
เงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณา หากเห็นว่าอยู่ใน
ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน เมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา
ฝึกอบรมหรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้นายกเทศมนตรีส่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่
ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณ
ของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อนายกเทศมนตรีได้ส่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลตามความ
ในข้อนี้แล้ว ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลและคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลทราบ
พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๓ การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงาน
ในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๑ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์
ตามข้อ ๑๑ (๕) และ (๖) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย
เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น หรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาต
ให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
ตามข้อ ๑๑ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้น ทุกตำแหน่ง
และทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ข้อ ๑๔ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๑๑ (๙) (ข) หรือถูกสั่ง
ให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาต ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพ
ด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้าย
เพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้พหุสภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาส่งเลื่อนเงินเดือนได้ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนผู้นั้นในแต่ละรอบ
การประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือ
ช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้าน
อาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้ส่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มี
การประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่นายกเทศมนตรีกำหนด

ข้อ ๑๕ นายกเทศมนตรีจะนำเอาเหตุที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ผู้ใด
ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา
มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้นั้นไม่ได้

/ข้อ ๑๖...

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่ให้เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่ให้เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ใด ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ทั่วไปนี้ ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์ทั่วไปนี้

ข้อ ๑๘ ในครั้งที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ ในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครั้งที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๐ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๑ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลาหรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์ทั่วไปนี้ แต่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกเทศมนตรีเสนอคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้นั้น

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามหลักเกณฑ์ทั่วไปนี้ แต่นายกเทศมนตรีพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกเทศมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลเสนอคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๑ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนแก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลที่ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย อยู่ในวันก่อนวันที่หลักเกณฑ์ทั่วไปนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ทั่วไปฉบับเดิมต่อไป

/ข้อ ๒๒...



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี
เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรประกาศใช้หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ ประกอบมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ข้อ ๓๒ ประกอบมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในประกาศดังต่อไปนี้

(๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศ ณ วันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ เฉพาะในส่วนที่บังคับใช้กับพนักงานครูเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา

(๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เฉพาะในส่วนที่บังคับใช้กับพนักงานครูเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน สายงานบริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“พนักงานครูเทศบาล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน และสายงานบริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาล

“บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา สังกัดเทศบาล

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครึ่งปีแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครึ่งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครึ่งปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

“ค่ากลาง” หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้รับตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีการดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของอันดับเงินเดือนที่ต่ำกว่า ซึ่งอยู่ถัดลงไป คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลอาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลาง หรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

หมวด ๒ การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกเทศมนตรีหรือหัวหน้าส่วนราชการของเทศบาล ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาล จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรี เพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ทั้งนี้ ให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เป็นเลขานุการ

/การเลื่อน...

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทั่วไปนี้และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลมาประกอบการพิจารณา

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล โดยมีได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้เทศบาลบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมของเทศบาล

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลแต่ละคน ในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตรามากเกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้เทศบาลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างชัดที่สุด พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ข้อ ๗ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล โดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๘ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลผู้ใดที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด การเลื่อนเงินเดือนให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลที่เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีขึ้น หรือให้งดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณี...



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

โดยที่เป็นการสมควรปรับอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๒ ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีอัตราค่าจ้าง และบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ลูกจ้างประจำของเทศบาล ท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง กำหนดอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๓) ฉบับลงวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(แบบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔))

ลำดับที่	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	กลุ่มบัญชีค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง			หมายเหตุ
				ขั้นต่ำ	ขั้นสูงเดิม	ขั้นสูงใหม่	
๑	คนงาน	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	๑. ทุกตำแหน่ง หากตำแหน่งว่างให้ยุบเลิก
๒	คนงานประมง	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	๒. ทุกตำแหน่งต้องมีค่าจ้างไม่เกินกว่าอัตรา
๓	คนงานประจำเรือยนต์	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	ค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่กำหนด
๔	คนงานเกษตร	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๕	ภารโรง	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๖	นักรการ	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๗	ยาม	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๘	คนสวน	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๙	บริการหรือพนักงานประจำตึกหรือโรงแรม	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๑	คนงานประจำรถดูดสิ่งปฏิกูล	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๒	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๔	หัวหน้าหมวดคนงานและสถานที่	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๗,๔๖๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๑๕	คนครัว	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๖,๐๓๐	๑๗,๘๘๐	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๑๗	พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๑๘	พนักงานวิทยุ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗ อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔ อัตรา ๒๑,๑๔๐
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	
๒๐	หัวหน้าหมวดรถยนต์	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๐,๗๙๐	๓๔,๑๑๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗ อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔ อัตรา ๒๑,๑๔๐ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐ และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๙๗๐
๒๑	พนักงานเทศกิจ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๖,๑๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๒๒	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๐,๗๙๐	๓๔,๑๑๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗ อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔ อัตรา ๒๑,๑๔๐ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐ และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๙๗๐
๒๓	พนักงานขับเรือยนต์หรือนายท้ายเรือ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗ อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔ อัตรา ๒๑,๑๔๐



บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(แบบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔))

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	กลุ่มบัญชี ค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง			หมายเหตุ
				ขั้นต่ำ	ขั้นสูงเดิม	ขั้นสูงใหม่	
๒๔	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
๒๕	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔
๒๖	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	อัตรา ๒๑,๑๔๐
๒๗	ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือน ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึง พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้ ในบัญชีกำหนดตำแหน่งและบัญชีอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	
๒๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ช่าง	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๒๙	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ช่าง	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๓๐	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	ช่าง	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๑๙,๑๐๐	๒๑,๐๑๐	
๓๑	พนักงานขับเครื่องกลขนาดเบา	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗
๓๒	พนักงานขับเรือด (รถชุด)	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๒๓,๓๔๐	๒๕,๖๗๐	อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔ อัตรา ๒๑,๑๔๐
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๐,๗๕๐	๓๔,๑๑๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๑ ถึงขั้นที่ ๓๗ อัตรา ๒๑,๐๑๐ และกลุ่มที่ ๒ เริ่มขั้นที่ ๒๔ อัตรา ๒๑,๑๔๐ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐ และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๔๗๐
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ช่าง	กลุ่มที่ ๒-๓	๘,๓๔๐	๓๓,๐๐๐	๓๖,๔๕๐	-ใช้บัญชีค่าจ้าง กลุ่มที่ ๒ ถึงขั้นที่ ๓๐ อัตรา ๒๕,๖๗๐ และกลุ่มที่ ๓ เริ่มขั้นที่ ๒๓.๕ อัตรา ๒๕,๔๗๐



บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๑

แนบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง	ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง
๑	๔,๘๗๐	๑๙.๕	๑๐,๙๗๐
๑.๕	๔,๙๘๐	๒๐	๑๑,๑๘๐
๒	๕,๑๐๐	๒๐.๕	๑๑,๔๐๐
๒.๕	๕,๒๒๐	๒๑	๑๑,๖๓๐
๓	๕,๓๔๐	๒๑.๕	๑๑,๘๖๐
๓.๕	๕,๔๕๐	๒๒	๑๒,๐๙๐
๔	๕,๕๘๐	๒๒.๕	๑๒,๓๓๐
๔.๕	๕,๖๙๐	๒๓	๑๒,๕๖๐
๕	๕,๘๑๐	๒๓.๕	๑๒,๘๑๐
๕.๕	๕,๙๓๐	๒๔	๑๓,๐๕๐
๖	๖,๑๕๐	๒๔.๕	๑๓,๓๑๐
๖.๕	๖,๓๐๐	๒๕	๑๓,๕๖๐
๗	๖,๔๕๐	๒๕.๕	๑๔,๐๓๐
๗.๕	๖,๖๐๐	๒๖	๑๔,๓๑๐
๘	๖,๘๐๐	๒๖.๕	๑๔,๕๗๐
๘.๕	๖,๙๗๐	๒๗	๑๔,๘๕๐
๙	๗,๑๕๐	๒๗.๕	๑๕,๑๔๐
๙.๕	๗,๒๙๐	๒๘	๑๕,๔๔๐
๑๐	๗,๔๖๐	๒๘.๕	๑๕,๗๒๐
๑๐.๕	๗,๖๓๐	๒๙	๑๖,๐๓๐
๑๑	๗,๘๐๐	๒๙.๕	๑๖,๓๔๐
๑๑.๕	๗,๙๖๐	๓๐	๑๖,๖๕๐
๑๒	๘,๑๒๐	๓๐.๕	๑๖,๙๖๐
๑๒.๕	๘,๒๙๐	๓๑	๑๗,๒๗๐
๑๓	๘,๔๕๐	๓๑.๕	๑๗,๕๗๐
๑๓.๕	๘,๖๑๐	๓๒	๑๗,๘๘๐
๑๔	๘,๘๐๐	๓๒.๕	๑๘,๑๙๐
๑๔.๕	๘,๙๗๐	๓๓	๑๘,๔๘๐
๑๕	๙,๑๕๐	๓๓.๕	๑๘,๗๙๐
๑๕.๕	๙,๓๓๐	๓๔	๑๙,๑๐๐
๑๖	๙,๕๒๐	๓๔.๕	๑๙,๔๑๐
๑๖.๕	๙,๗๑๐	๓๕	๑๙,๗๒๐
๑๗	๙,๙๑๐	๓๕.๕	๒๐,๐๔๐
๑๗.๕	๑๐,๐๗๐	๓๖	๒๐,๓๖๐
๑๘	๑๐,๒๘๐	๓๖.๕	๒๐,๖๘๐
๑๘.๕	๑๐,๕๔๐	๓๗	๒๑,๐๑๐
๑๙	๑๐,๗๖๐		



บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กลุ่มที่ ๒

แนบท้ายประกาศ ก.จ.; ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง	ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง
๑	๗,๕๓๐	๑๕.๕	๑๕,๒๕๐
๑.๕	๗,๗๓๐	๑๖	๑๕,๖๑๐
๒	๗,๙๔๐	๑๖.๕	๑๕,๙๒๐
๒.๕	๘,๑๓๐	๑๗	๑๖,๒๕๐
๓	๘,๓๔๐	๑๗.๕	๑๖,๕๕๐
๓.๕	๘,๕๕๐	๑๘	๑๖,๘๘๐
๔	๘,๗๕๐	๑๘.๕	๑๗,๒๐๐
๔.๕	๘,๙๗๐	๑๙	๑๗,๕๕๐
๕	๙,๒๐๐	๑๙.๕	๑๗,๘๙๐
๕.๕	๙,๔๔๐	๒๐	๑๘,๒๓๐
๖	๙,๗๐๐	๒๐.๕	๑๘,๕๙๐
๖.๕	๙,๙๖๐	๒๑	๑๘,๙๕๐
๗	๑๐,๑๙๐	๒๑.๕	๑๙,๓๐๐
๗.๕	๑๐,๔๔๐	๒๒	๑๙,๖๖๐
๘	๑๐,๗๐๐	๒๒.๕	๒๐,๐๔๐
๘.๕	๑๑,๐๐๐	๒๓	๒๐,๔๐๐
๙	๑๑,๓๑๐	๒๓.๕	๒๐,๗๗๐
๙.๕	๑๑,๖๒๐	๒๔	๒๑,๑๔๐
๑๐	๑๑,๙๒๐	๒๔.๕	๒๑,๕๐๐
๑๐.๕	๑๒,๒๔๐	๒๕	๒๑,๘๘๐
๑๑	๑๒,๕๓๐	๒๕.๕	๒๒,๒๓๐
๑๑.๕	๑๒,๘๔๐	๒๖	๒๒,๖๐๐
๑๒	๑๓,๑๖๐	๒๖.๕	๒๒,๙๘๐
๑๒.๕	๑๓,๔๗๐	๒๗	๒๓,๓๔๐
๑๓	๑๓,๗๗๐	๒๗.๕	๒๓,๗๑๐
๑๓.๕	๑๔,๐๗๐	๒๘	๒๔,๐๘๐
๑๔	๑๔,๓๘๐	๒๘.๕	๒๔,๔๕๐
๑๔.๕	๑๔,๖๘๐	๒๙	๒๔,๘๕๐
๑๕	๑๕,๐๐๐	๒๙.๕	๒๕,๒๕๐
		๓๐	๒๕,๖๗๐



บัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่มที่ ๓

แนบท้ายประกาศ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔)

ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง	ลำดับขั้น	อัตราค่าจ้าง
๑	๙,๒๑๐	๑๙.๕	๒๒,๐๔๐
๑.๕	๙,๔๔๐	๒๐	๒๒,๔๙๐
๒	๙,๗๐๐	๒๐.๕	๒๒,๙๒๐
๒.๕	๙,๙๖๐	๒๑	๒๓,๓๗๐
๓	๑๐,๑๙๐	๒๑.๕	๒๓,๘๒๐
๓.๕	๑๐,๔๔๐	๒๒	๒๔,๒๗๐
๔	๑๐,๗๐๐	๒๒.๕	๒๔,๗๓๐
๔.๕	๑๑,๐๐๐	๒๓	๒๕,๑๙๐
๕	๑๑,๓๑๐	๒๓.๕	๒๕,๖๕๐
๕.๕	๑๑,๖๒๐	๒๔	๒๖,๑๑๐
๖	๑๑,๙๒๐	๒๔.๕	๒๖,๕๘๐
๖.๕	๑๒,๒๔๐	๒๕	๒๗,๐๕๐
๗	๑๒,๕๓๐	๒๕.๕	๒๗,๕๒๐
๗.๕	๑๒,๘๔๐	๒๖	๒๗,๙๙๐
๘	๑๓,๑๖๐	๒๖.๕	๒๘,๔๖๐
๘.๕	๑๓,๔๓๐	๒๗	๒๘,๙๓๐
๙	๑๓,๗๑๐	๒๗.๕	๒๙,๔๐๐
๙.๕	๑๔,๐๐๐	๒๘	๒๙,๘๗๐
๑๐	๑๔,๓๐๐	๒๘.๕	๓๐,๓๔๐
๑๐.๕	๑๔,๖๐๐	๒๙	๓๐,๘๑๐
๑๑	๑๔,๙๓๐	๒๙.๕	๓๑,๒๘๐
๑๑.๕	๑๕,๒๖๐	๓๐	๓๑,๗๕๐
๑๒	๑๖,๐๙๐	๓๐.๕	๓๒,๒๒๐
๑๒.๕	๑๖,๔๓๐	๓๑	๓๒,๖๙๐
๑๓	๑๖,๗๗๐	๓๑.๕	๓๓,๑๖๐
๑๓.๕	๑๗,๑๑๐	๓๒	๓๓,๖๓๐
๑๔	๑๗,๔๕๐	๓๒.๕	๓๔,๑๐๐
๑๔.๕	๑๗,๘๐๐	๓๓	๓๔,๕๗๐
๑๕	๑๘,๑๕๐	๓๓.๕	๓๕,๐๔๐
๑๕.๕	๑๘,๕๐๐	๓๔	๓๕,๕๑๐
๑๖	๑๘,๘๕๐	๓๔.๕	๓๖,๐๐๐
๑๖.๕	๑๙,๒๐๐	๓๕	๓๖,๔๗๐
๑๗	๑๙,๕๕๐	๓๕.๕	๓๖,๙๔๐
๑๗.๕	๒๐,๐๐๐	๓๖	๓๗,๔๑๐
๑๘	๒๐,๓๕๐	๓๖.๕	๓๗,๘๘๐
๑๘.๕	๒๐,๗๐๐	๓๗	๓๘,๓๕๐
๑๙	๒๑,๐๕๐		





ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง
(ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับบัญชีอัตราค่าจ้างลูกจ้างประจำของเทศบาล เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างชั้นสูงของกระทรวงการคลัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๒ ประกอบกับมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาล ได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ชั้นสูง ลูกจ้างประจำของเทศบาล ท้ายประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างของเทศบาลได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ และให้ใช้บัญชีท้ายประกาศนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

พลเอก

(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	กลุ่มบัญชี ค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง					หมายเหตุ
				ค่าจ้าง ขั้นต่ำ	ขั้น ชั้น	ค่าจ้างขั้น สูงเดิม	ขั้น	ค่าจ้างขั้น สูงใหม่	
๑	คนงาน	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	๑. ทุกตำแหน่ง หากว่าง ให้ยุบเลิก ๒. ทุกตำแหน่ง ต้องมีค่าจ้าง ไม่เกินกว่าอัตรา ค่าจ้างขั้นสูง ตามที่กำหนด ๓. กรณีค่าจ้าง เต็มขั้นในกลุ่มแล้ว ให้เลื่อนค่าจ้าง ในกลุ่มถัดไปได้ โดยต้องเทียบ ขั้นใกล้เคียง ในทางที่สูงกว่า ของกลุ่มบัญชี ค่าจ้างถัดไปก่อน เลื่อนขั้นค่าจ้าง
๒	คนงานประมง	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๓	คนงานประจำเรือยนต์	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๔	คนงานเกษตร	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๕	ภารโรง	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๖	นักรการ	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๗	ยาม	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๘	คนสวน	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๙	บริการหรือพนักงานประจำตึก หรือโรงแรม	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๑๑	คนงานประจำรถตุตสิ่งปฏิกูล	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๑๒	คนงานประจำโรงฆ่าสัตว์	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๑๓	พนักงานผลิตน้ำประปา	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๑๔	หัวหน้าหมวดคนงานและ สถานที่	บริการพื้นฐาน	กลุ่มที่ ๑-๒	๗,๔๖๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	
๑๕	คนครัว	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑	๕,๓๔๐	๓๒	๑๗,๘๘๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๕,๓๔๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	
๑๗	พนักงานจคมাত্রวัดน้ำ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๕,๓๔๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	
๑๘	พนักงานวิทยุ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๖,๑๔๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๖,๑๔๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	
๒๐	หัวหน้าหมวดรถยนต์	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	๓๗	๔๑,๖๑๐	
๒๑	พนักงานเทศกิจ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๒	๖,๑๔๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	
๒๒	ครูผู้ดูแลเด็กเล็ก	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๔๖๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	๓๗	๔๑,๖๑๐	

๒๖

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	กลุ่มบัญชี ค่าจ้าง	อัตราค่าจ้าง					หมายเหตุ
				ขั้นต่ำ	ขั้น ขึ้น	ค่าจ้าง ขั้นสูงเดิม	ขั้น ขึ้น	ค่าจ้างขั้น สูงใหม่	
๒๓	พนักงานขับรถยนต์หรือนายท้ายเรือ	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๖,๑๔๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	
๒๔	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๖,๑๔๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	
๒๕	เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๖,๑๔๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	
๒๖	เจ้าหน้าที่สำรวจข้อมูล	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๖,๑๔๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	
๒๗	ลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึง พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้ในบัญชีกำหนดตำแหน่งและบัญชีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ-ขั้นสูง ลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สนับสนุน	กลุ่มที่ ๑-๓	๖,๑๔๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	
๒๘	คนงานเครื่องสูบน้ำ	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๒	๕,๓๔๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	
๒๙	คนงานเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๒	๕,๓๔๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	
๓๐	ผู้ช่วยช่างทุกประเภท	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๒	๕,๓๔๐	๓๗	๒๑,๐๑๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	
๓๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๓	๖,๑๔๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	
๓๒	พนักงานขับเรือชุด (รถชุด)	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๓	๖,๑๔๐	๓๐	๒๕,๖๗๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	
๓๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	ช่าง	กลุ่มที่ ๑-๓	๗,๕๖๐	๓๑	๓๔,๑๑๐	๓๗	๔๑,๖๑๐	
๓๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	ช่าง	กลุ่มที่ ๒-๓	๘,๓๔๐	๓๓	๓๖,๕๕๐	๓๗	๔๑,๖๑๐	

๗๖



ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)

ด้วยเห็นสมควรแก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อน
ค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ วรรคเจ็ด ประกอบมาตรา ๑๗ (๔) (๕) และมาตรา ๒๒
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลาง
พนักงานเทศบาลในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติเห็นชอบให้
กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๑ ข้อ ๓๙ ของประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และข้อ ๔๑ ของ
ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ฉบับลงวันที่
๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๑ ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผล
การปฏิบัติงานในข้อ ๒๙ โดยพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมาจะต้อง
อยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะ
จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษา
ในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์
ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดเป็น
หนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้ง
ของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศ
ซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

/ (ค) ลาป่วย...

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ทั้งนี้ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือรองปลัดเทศบาล ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่เทศบาลมีพนักงานจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างในสถานศึกษา โดยไม่รวมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า ๑ คน เป็นกรรมการด้วย และให้ข้าราชการเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล เป็นเลขานุการ

แบบประเมินการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.ท. กำหนด”

“ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

/ พนักงานจ้าง...

พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

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

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ	๙๕ ถึง ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ	๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	คะแนน
ดี ตั้งแต่ร้อยละ	๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	คะแนน
พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ	๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	คะแนน
ปรับปรุง น้อยกว่าร้อยละ	๖๕	คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาลอาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่เทศบาลเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ สำหรับพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้เทศบาลกำหนดขึ้นได้เองหรือปรับใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการทำงานตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างแต่ละคน ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตาม (๒) ด้วย

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดพนักงานจ้างดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด

(๒) จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

/ (๓) ส่วนราชการ...

(๓) ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน”

“ข้อ ๔๑ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้าส่วนราชการ หรือรองปลัดเทศบาลไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

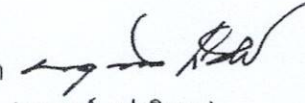
(๓) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่

เป็นเลขานุการ

คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่ในการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อทำหน้าที่กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรี”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

พลเอก



(อนุพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประธานกรรมการกลางพนักงานเทศบาล