



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเขาคีรีส โทร.๐-๕๕๗๔-๑๘๕๒

ที่ กพ.๕๔๒๐๑/- วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล และการเลื่อน
ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

เรียน คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบวาระการประชุม จำนวน ๑ ฉบับ

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) รอบระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์และยุติธรรม

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเขาคีรีส ที่ ๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เข้าร่วมประชุมเพื่อพิจารณาความเห็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเขาคีรีส เพื่อร่วมพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ ก่อนเสนอให้นายกเทศมนตรีตำบลเขาคีรีส ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ สั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเข้าร่วมประชุมฯ ตามกำหนดวัน เวลาและสถานที่ดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

(นางสาวนิรศรา พัตวี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางอารีย์ พันทับ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(นางอารีย์ พันทับ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลเขาคีรีส

(นายวรเทพ ศุภกิจเจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาคีรีส

ทราบ

รองนายกเทศมนตรี.....

ผู้อำนวยการกองคลัง.....

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล
และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเขาคีรีส

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุม

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ครั้งที่ ๑)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๓.๒ เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานจ้าง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้เข้าประชุม
คณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล
และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสุนทร รอดเขียว	รองนายกเทศมนตรี		ประธานกรรมการ
๒	นางวาสนา ไตวารี	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๓	นายชรินทร์ ปานปรีชา	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๔	นางณัฐวดี พรหมเจียม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา		กรรมการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นางสาวนิรศรา พัตวิ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		เลขานุการ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล
และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลเขาคีรีส

ผู้มาประชุม

๑. นายสุนทร รอดเขียว	รองนายกเทศบาลตำบลเขาคีรีส	ประธานกรรมการ
๒. นางวาสนา โตวาริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๓. นายชรินทร์ ปานปรีชา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางณัฐวดี พรหมเจียม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางสาวนิริศรา พัตวี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ
------------------------	--------------------------	-----------

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมครบองค์ประชุม นายสุนทร รอดเขียว ตำแหน่งรองนายกเทศมนตรี ประธานในที่ประชุมกล่าวเปิดการประชุม พร้อมทั้งได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระที่กำหนด ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒

ประธานฯ

เรื่อง การรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานฯ

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ เรื่อง การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล (ครั้งที่ ๑)

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เชิญเลขานุการ ชี้แจง

เลขานุการ

๑. เรื่องเดิม

การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร (ก.ท.จ.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงาน

/เทศบาลทุกประเภท...

เทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลเป็นเลขานุการ

เทศบาลตำบลเขาคีรีส จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล และการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้าง ตามคำสั่งเทศบาลตำบลเขาคีรีส ที่ ๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๒. ขอกกฎหมาย

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีข้อระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร (ก.ท.จ.) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๕ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ปีละ ๒ ครั้ง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

ข้อ ๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

ข้อ ๘ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

/ (๓) ในครึ่งปีที่แล้วมา...

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรส ไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกรัฐมนตรีกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วัน

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๙ พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีถึงต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

/๒)ปฏิบัติงาน...

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลตามข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นและรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาการขั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกเทศมนตรี

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาการขั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกเทศมนตรี

ข้อ ๑๑ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๘ (๙) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน เป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกเทศมนตรีพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๐ ประกอบกับข้อ ๑๔ ถ้าเห็นว่าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๘ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัด

/เกี่ยวกับโควตา...

เกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งปีแรกหนึ่งขั้นแต่ไม่อาจส่งเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งปีหลังพนักงานเทศบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนชั้นเงินเดือนในคราวนั้นนายกเทศมนตรีอาจมีคำสั่งให้เลื่อนชั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๑๓ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งปีให้แก่พนักงานเทศบาลซึ่งในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ข) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ ๘ (๙) (ณ) ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้น ทั้งนี้ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่พนักงานเทศบาลผู้ใดถูกส่งลงโทษทางวินัยภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษและเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ผลพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนชั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกเทศมนตรีพิจารณาสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

ข้อ ๑๘ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๙ ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานเทศบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนชั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกเทศมนตรีสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญโดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๒๐ พนักงานเทศบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ เพราะเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนดหรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าวแต่นายกเทศมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนชั้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาลผู้นั้นให้นายกเทศมนตรีนำเสนอ ก.ท.จ. พร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.ท.จ. เห็นชอบด้วยจึงจะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนได้

/ข้อ๒๑...

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

ให้นำประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้เดิมก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ มาใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๔ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำเทศบาล ให้ถือปฏิบัติตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๕๔ และระเบียบของกระทรวงการคลังที่เกี่ยวข้องกับมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวโดยอนุโลม

ข้อ ๕ การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำเทศบาลตามข้อ ๔ หมายความว่า

“โควตา” หมายความว่า ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาล หรือ ลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่ง ให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

“วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน” หมายความว่า จำนวนเงินร้อยละ ๖ ของ อัตราเงินเดือนของพนักงานเทศบาลหรือลูกจ้างประจำครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๖ ให้เทศบาลพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนโดย แบ่งกลุ่มพนักงานเทศบาล หรือลูกจ้างประจำของเทศบาล ดังนี้

๖.๑ พนักงานเทศบาลสามัญ และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส) กลุ่มดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มี วิทยฐานะและมีวิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทย ฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ คศ.๕

๖.๒ พนักงานเทศบาล แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะ
รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย คศ.๑ คศ.๒ และ คศ.๓

(๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะหรือตำแหน่งที่มี
วิทยฐานะรับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ คศ.๕

๖.๓. ลูกจ้างประจำของเทศบาลทุกตำแหน่งให้จัดอยู่ในกลุ่ม
เดียวกัน

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการกำหนดโควตาและวงเงิน
เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และ
ลูกจ้างประจำของเทศบาลที่มีได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นากฎหมาย ระเบียบ
ประกาศ กฎ และหนังสือสั่งการตามนัยมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ เมษายน
๒๕๔๔ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๘ ให้ใช้หลักเกณฑ์การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน
ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของเทศบาล
ตามประกาศนี้ ตั้งแต่การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ครั้งที่
๑ (๑ เมษายน ๒๕๕๙) เป็นต้นไป

๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำแพงเพชร เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม
๒๕๕๗

ข้อ ๓๑ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

ให้พนักงานจ้างวันแต่พนักงานทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อน
ค่าตอบแทนผลการประเมินปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาใน
ตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน)
เพื่อจูงใจพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ดี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

(๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการ
ปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผล
การปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงิน
ในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตรา
ค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตรา
ค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑
ตุลาคม ของปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือ
เลื่อนค่าตอบแทนหากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้น ๑๐ บาท

ข้อ ๓๓ ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๓๑

ข้อ ๓๔ พนักงานผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในลักษณะนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการในข้อ ๓๑ ได้

ข้อ ๓๕ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๔๐ ให้เทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้การที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเทศบาลกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน

ข้อ ๔๑ การประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ปริมาณผลงาน
- (ข) คุณภาพผลงาน
- (ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะแล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงซึ่งพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

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

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๕	คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔	คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔	คะแนน
ปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปเทศบาลอาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีเทศบาลเลือกใช้ในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุม/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลกำหนดเป้าหมาย ความสำเร็จของงานในภาพรวมของเทศบาลที่จะมอบหมายให้พนักงานจ้างปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินและพนักงานจ้างแต่ละคน ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในหารเลื่อนอัตราค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคลทั่วไป

ข้อ ๔๖ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงาน ให้เทศบาลดำเนินการ ดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานรายละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงานหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้างแต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานของเทศบาล

(๓) ให้นำการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้

/ต่อสัญญาจ้าง...

ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาความเห็นเสนอ นายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

๓. ข้อเท็จจริง

๑. คณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ได้ดำเนินการประชุมพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล เสร็จเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายวาระการประชุม ๑)

๒. พนักงานเทศบาล ที่อยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มีทั้งหมด จำนวน ๑๙ คน

เมื่อคำนวณโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามมติ ก.ท. (ครั้งที่ ๑ โควตา การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูฯ หรือลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ณ วันที่ ๑ มีนาคม) ได้ดังนี้

$$\frac{๑๙ \times ๑๕}{๑๐๐} = ๒.๘๕$$

เมื่อคำนวณแล้วได้ ๒.๘๕ ฉะนั้น โควตาการเลื่อนขั้นพิเศษของเทศบาล ตำบลเขาคีรีส สามารถเลื่อนได้จำนวน ๓ คน

๔. ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

เห็นควร พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๑๙ ราย จึงเรียนเสนอที่ประชุมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ที่ประชุม

เห็นชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ดังรายละเอียดแนบท้ายตามเอกสารหมายเลข ๑) และ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ดังรายละเอียดแนบท้ายตาม เอกสารหมายเลข ๒)

ระเบียบวาระที่ ๔

ประธานกรรมการ

เรื่องอื่น ๆ

กรรมการท่านใดมีเรื่องอื่นหรือไม่ หากไม่มีผมขอปิดการประชุม

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้บันทึกรายงานการประชุม

(นางสาวนิศรา พัตวี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสุนทร รอดเขียว)

รองนายกเทศมนตรีตำบลเขาคีรีส

ประธานกรรมการ

หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๕

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ได้ ๑ ขั้น ให้คิดได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานเทศบาล ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเศษเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

ข้อมูลพนักงานเทศบาล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕..... มีจำนวนA.... คน
พนักงานเทศบาล จะเลื่อนขั้น ๑ ขั้นได้
= A x ๑๕%

พนักงานเทศบาลตำบลเขาคีรีส ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ มีทั้งหมด ๑๙ คน
= ๑๙ X ๑๕/๑๐๐
= ๒.๘๕

ดังนั้น พนักงานเทศบาล จะได้ ๑ ขั้น จำนวน ๓ คน

แบบท้ายวาระการประชุม ๑

เอกสารข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานเทศบาล

ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลเขาคีรีส อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน ก่อนเลื่อน	วงเงิน ๐.๕ ขั้น	เลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น ได้รับขั้น	วงเงิน ๑ ขั้น	เลื่อนขั้น ๑ ขั้น ได้รับขั้น
๑	นางอารีย์ พันทับ	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล	ต้น	๓๕,๗๗๐	๓๖,๓๑๐	๕๔๐	๓๖,๘๖๐	๑,๐๙๐
๒	นางจิรารัตน์ ดันสำโรง	หัวหน้าฝ่ายปกครอง	ต้น	๓๔,๑๑๐	๓๔,๖๘๐	๕๗๐	๓๕,๒๕๐	๑,๑๑๐
๓	น.ส.อักษรา คงสบาย	หัวหน้าฝ่ายแผนฯ	ต้น	๓๓,๕๖๐	๓๔,๑๑๐	๕๕๐	๓๔,๖๘๐	๑,๑๒๐
๔	นายชัยชนะ ไพโรจน์	นิติกร	ชก.	๓๕,๗๗๐	๓๖,๓๑๐	๕๔๐	๓๖,๘๖๐	๑,๐๙๐
๕	น.ส.นิรศรา พัดวี	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๖,๘๖๐	๓๗,๔๑๐	๕๕๐	๓๗,๙๖๐	๑,๑๐๐
๖	นางวิษุอร คำริห์	นักวิเคราะห์นโยบายฯ	ชก.	๓๑,๘๘๐	๓๒,๔๕๐	๕๗๐	๓๓,๐๐๐	๑,๑๒๐
๗	นางอุบลรัตน์ อ้นยงค์	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘,๕๖๐	๒๙,๑๑๐	๕๕๐	๒๙,๖๘๐	๑,๑๒๐
๘	นายพงษ์เพชร ดวงจันทร์	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๒๘,๒๕๐	๒๘,๖๙๐	๔๔๐	๒๘,๑๓๐	๘๘๐
๙	นางกมลทิพย์ ศิริหับ	จพง.ธุรการ	ชก.	๒๖,๕๘๐	๒๗,๐๓๐	๔๕๐	๒๗,๔๘๐	๙๑๐
๑๐	นายชัยวัช อินทเสน	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง.	๑๑,๙๖๐	๑๒,๒๒๐	๒๖๐	๑๒,๔๘๐	๕๑๐
๑๑	นางวาสนา โตวาริ	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๓๘,๕๒๐	๓๙,๐๘๐	๕๖๐	๓๙,๖๔๐	๑,๑๑๐
๑๒	น.ส.กัญจน์ณัฐ รอดวิเศษ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง	ต้น	๓๘,๕๒๐	๓๙,๐๘๐	๕๖๐	๓๙,๖๔๐	๑,๑๑๐
๑๓	น.ส.อัมพร แผ่ทอง	นวก.จัดเก็บรายได้	ชก.	๓๒,๔๕๐	๓๓,๐๐๐	๕๕๐	๓๓,๕๖๐	๑,๑๑๐
๑๔	นางเบญจพรรณ เกตุสละไชย	เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	ปง.	๑๑,๙๖๐	๑๒,๒๒๐	๒๖๐	๑๒,๔๘๐	๕๑๐
๑๕	นายชินทร์ ปานปรีชา	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๕,๗๔๐	๔๖,๔๙๐	๗๕๐	๔๗,๒๔๐	๑,๕๐๐
๑๖	น.ส.ธันยากร คำด้วง	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนฯ	ต้น	๓๐,๒๒๐	๓๐,๗๙๐	๕๗๐	๓๑,๓๖๐	๑,๑๒๐
๑๗	นางสาวนาคยา ไม้หอม	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๒๑,๖๒๐	๒๒,๐๔๐	๔๒๐	๒๒,๔๖๐	๘๗๐
๑๘	นายภัทร นิยมเยี่ยม	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๑,๙๖๐	๑๒,๒๒๐	๒๖๐	๑๒,๔๘๐	๕๑๐
๑๙	นางณัฐวดี พรหมเจียม	ผอ.บริหารงานการศึกษา	ต้น	๓๖,๓๑๐	๓๖,๘๖๐	๕๕๐	๓๗,๔๑๐	๑,๑๐๐
				๕๗๐,๖๐๐	๕๘๐,๑๐๐	๙,๕๐๐	๕๘๙,๕๙๐	๑๘,๙๙๐

หมายเหตุ

นายชินทร์ ปานปรีชา

ผู้อำนวยการกองช่าง

มีกำหนดพ้น ออกจากราชการด้วยเหตุสูงอายุในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ มีผลการเลื่อนขั้นทั้งปี ๒ ขั้น

แบบทำยวาระการประชุม ๒

เอกสารข้อมูลประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง

ครั้งที่ ๑ ประจำปี ๒๕๖๖ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

เทศบาลตำบลเขาคีรีส อำเภอฟานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร

ที่	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง	ผู้บังคับบัญชา ประเมิน	ความเห็น ผบ.เหนือ ขึ้นไป	คะแนน	ผล คะแนน ระดับ	วันครบ สัญญาจ้าง	หมายเหตุ
พนักงานจ้าง (ภารกิจ)									
๑	นายนิพนธ์	ห่านทองสุขศรี	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	สป.	ปลัด	๘๕	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๒	นายฉัตรปกรณ์	ทัศนียานนท์	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	สป.	ปลัด	๖๓	ปรับปรุง	๓๐ก.ย.๖๖	
๓	นายณนทวัชร	พรหมทอง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	สป.	ปลัด	๘๔	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๔	นางอ้อยทิพย์	บุญประเสริฐ	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	ผอ.คลัง	ปลัด	๘๕	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๕	นางกัลยา	โชคธรรมชาติ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ผอ.คลัง	ปลัด	๘๔	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๖	นายสมบูรณ์	คุตปา	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ผอ.ช่าง	ปลัด	๘๓.๖	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๗	นายณัฐชัย	โมกมัน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผอ.ช่าง	ปลัด	๘๓.๖	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๘	นายอลงกรณ์	โมลาลาย	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ผอ.ช่าง	ปลัด	๘๔.๒	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๙	นางสาวบุญตา	พลอาจ	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผอ.ศึกษา	ปลัด	๘๗	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๑๐	นางสาววิไล	นาคมา	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผอ.ศึกษา	ปลัด	๘๖.๔๐	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๑๑	นางวิชุดา	แป๋งอ่อน	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ผอ.ศึกษา	ปลัด	๘๖.๔๐	ดี	ไม่ต่อสัญญา	อายุ ๖๐

พนักงานจ้าง (ทั่วไป)

๑	นายยุพิน	หญ้าลาก	นักการภารโรง	สป.	ปลัด	๘๖.๔๐	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๒	นายอำนาจ	ทองทิน	คนงาน	สป.	ปลัด	๘๖.๔๐	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๓	นางสมัทนา	รักขาว	คนงาน	สป.	ปลัด	๘๖	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๔	นายธง	บดีรัฐ	พนักงานดับเพลิง	สป.	ปลัด	๘๖	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๕	นายศุภชัย	ไม้แดง	พนักงานขับรถยนต์	สป.	ปลัด	๘๖.๔๐	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๖	นางสาวนุชนาด	กลั่นจันทร์	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	สป.	ปลัด	๘๖.๔๐	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๗	นางสาวชรินทร์	แสงหงษ์	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	สป.	ปลัด	๘๖	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	
๘	นางสาวน้ำทิพย์	พรหมทอง	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	สป.	ปลัด	๘๖	ดี	๓๐ก.ย.๖๖	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โทร. ๐-๕๕๗๔-๑๘๕๒

ที่ วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ผลการพิจารณาคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์

คำสั่งเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ ที่ ๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก โดยสัดส่วนของการแต่งตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์ เป็นเลขานุการ โดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้างให้กับบุคลากรในสังกัด ทุกระดับและประเภทตำแหน่ง ดังนี้

๑. นายสุนทร รอดเขียว	รองนายกเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์	ประธานกรรมการ
๒. นางวาสนา ไตวารี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๓. นายชินทร์ ปานปรีชา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางณัฐดี พรหมเจียม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นางสาวนิรศรา พัตวิ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	เลขานุการ

บัดนี้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้ดำเนินการประชุมพิจารณาเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานการประชุมเพื่อพิจารณาทราบและออกคำสั่งให้ พนักงานเทศบาล ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก ดังรายละเอียดที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายสุนทร รอดเขียว)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ

- ทราบ / ลงนามแล้ว
- แจ้งสำนักปลัด ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

(นางอารีย์ พันทับ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลตำบลเขาฉกรรจ์

(นายวรเทพ ศุภกิจเจริญ)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาฉกรรจ์