



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่
เรื่อง ฐานในการคำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ จึงประกาศฐานในการ คำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เรื่อง ฐานในการคำนวณ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง” ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ข้อ ๓ ฐานในการคำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

๓.๑ ฐานในการคำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ดังนี้

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)	
๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น
๙๙.๐๐	๙๙.๙๙	ดีเด่น
๙๘.๐๐	๙๘.๙๙	ดีเด่น
๙๗.๐๐	๙๗.๙๙	ดีเด่น

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)	
๙๖.๐๐	๙๖.๙๙	ดีเด่น
๙๕.๐๐	๙๕.๙๙	ดีเด่น
๙๔.๐๐	๙๔.๙๙	ดีเด่น
๙๓.๐๐	๙๓.๙๙	ดีเด่น
๙๒.๐๐	๙๒.๙๙	ดีเด่น
๙๑.๐๐	๙๑.๙๙	ดีเด่น
๙๐.๐๐	๙๐.๙๙	ดีเด่น
๘๙.๐๐	๘๙.๙๙	ดีมาก
๘๘.๐๐	๘๘.๙๙	ดีมาก
๘๗.๐๐	๘๗.๙๙	ดีมาก
๘๖.๐๐	๘๖.๙๙	ดีมาก
๘๕.๐๐	๘๕.๙๙	ดีมาก
๘๔.๐๐	๘๔.๙๙	ดีมาก
๘๓.๐๐	๘๓.๙๙	ดีมาก
๘๒.๐๐	๘๒.๙๙	ดีมาก
๘๑.๐๐	๘๑.๙๙	ดีมาก
๘๐.๐๐	๘๐.๙๙	ดีมาก
๗๙.๐๐	๗๙.๙๙	ดี
๗๘.๐๐	๗๘.๙๙	ดี
๗๗.๐๐	๗๗.๙๙	ดี
๗๖.๐๐	๗๖.๙๙	ดี
๗๕.๐๐	๗๕.๙๙	ดี
๗๔.๐๐	๗๔.๙๙	ดี
๗๓.๐๐	๗๓.๙๙	ดี
๗๒.๐๐	๗๒.๙๙	ดี
๗๑.๐๐	๗๑.๙๙	ดี
๗๐.๐๐	๗๐.๙๙	ดี
๖๙.๐๐	๖๙.๙๙	พอใช้
๖๘.๐๐	๖๘.๙๙	พอใช้
๖๗.๐๐	๖๗.๙๙	พอใช้
๖๖.๐๐	๖๖.๙๙	พอใช้
๖๕.๐๐	๖๕.๙๙	พอใช้
๖๔.๐๐	๖๔.๙๙	พอใช้
๖๓.๐๐	๖๓.๙๙	พอใช้
๖๒.๐๐	๖๒.๙๙	พอใช้

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)	
๖๑.๐๐	๖๑.๙๙	พอใช้
๖๐.๐๐	๖๐.๙๙	พอใช้
๐	๕๙.๙๙	ต้องปรับปรุง

๓.๒ ฐานในการคำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน	อัตราร้อยละ ของฐานในการคำนวณ
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)		
๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น	๔.๐๐
๙๙.๐๐	๙๙.๙๙	ดีเด่น	๓.๙๐
๙๘.๐๐	๙๘.๙๙	ดีเด่น	๓.๘๐
๙๗.๐๐	๙๗.๙๙	ดีเด่น	๓.๗๐
๙๖.๐๐	๙๖.๙๙	ดีเด่น	๓.๖๐
๙๕.๐๐	๙๕.๙๙	ดีเด่น	๓.๕๐
๙๔.๐๐	๙๔.๙๙	ดีมาก	๓.๔๐
๙๓.๐๐	๙๓.๙๙	ดีมาก	๓.๓๐
๙๒.๐๐	๙๒.๙๙	ดีมาก	๓.๒๐
๙๑.๐๐	๙๑.๙๙	ดีมาก	๓.๑๐
๙๐.๐๐	๙๐.๙๙	ดีมาก	๓.๐๐
๘๙.๐๐	๘๙.๙๙	ดีมาก	๒.๙๐
๘๘.๐๐	๘๘.๙๙	ดีมาก	๒.๘๐
๘๗.๐๐	๘๗.๙๙	ดีมาก	๒.๗๐
๘๖.๐๐	๘๖.๙๙	ดีมาก	๒.๖๐
๘๕.๐๐	๘๕.๙๙	ดีมาก	๒.๕๐
๘๔.๐๐	๘๔.๙๙	ดี	๒.๔๐
๘๓.๐๐	๘๓.๙๙	ดี	๒.๓๐
๘๒.๐๐	๘๒.๙๙	ดี	๒.๒๐
๘๑.๐๐	๘๑.๙๙	ดี	๒.๑๐
๘๐.๐๐	๘๐.๙๙	ดี	๒.๐๐

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน	อัตราร้อยละ ของฐานในการคำนวณ
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)		
๗๙.๐๐	๗๙.๙๙	ดี	๑.๙๐
๗๘.๐๐	๗๘.๙๙	ดี	๑.๘๐
๗๗.๐๐	๗๗.๙๙	ดี	๑.๗๐
๗๖.๐๐	๗๖.๙๙	ดี	๑.๖๐
๗๕.๐๐	๗๕.๙๙	ดี	๑.๕๐
๗๔.๐๐	๗๔.๙๙	พอใช้	๑.๔๐
๗๓.๐๐	๗๓.๙๙	พอใช้	๑.๓๐
๗๒.๐๐	๗๒.๙๙	พอใช้	๑.๒๐
๗๑.๐๐	๗๑.๙๙	พอใช้	๑.๑๐
๗๐.๐๐	๗๐.๙๙	พอใช้	๑.๐๐
๖๙.๐๐	๖๙.๙๙	พอใช้	๐.๙๐
๖๘.๐๐	๖๘.๙๙	พอใช้	๐.๘๐
๖๗.๐๐	๖๗.๙๙	พอใช้	๐.๗๐
๖๖.๐๐	๖๖.๙๙	พอใช้	๐.๖๐
๖๕.๐๐	๖๕.๙๙	พอใช้	๐.๕๐
๖๔.๐๐	๖๔.๙๙	ปรับปรุง	๐.๔๐
๖๓.๐๐	๖๓.๙๙	ปรับปรุง	๐.๓๐
๖๒.๐๐	๖๒.๙๙	ปรับปรุง	๐.๒๐
๖๑.๐๐	๖๑.๙๙	ปรับปรุง	๐.๑๐
๖๐.๐๐	๖๐.๙๙	ปรับปรุง	๐.๑๐
๐	๕๙.๙๙	ปรับปรุง	๐.๐๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่
เรื่อง ฐานในการคำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการด้านงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ จึงประกาศฐานในการ คำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เรื่อง ฐานในการคำนวณ และอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทน พนักงานจ้าง” ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ข้อ ๓ ฐานในการคำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

๓.๑ ฐานในการคำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล ดังนี้

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)	
๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น
๙๙.๐๐	๙๙.๙๙	ดีเด่น
๙๘.๐๐	๙๘.๙๙	ดีเด่น
๙๗.๐๐	๙๗.๙๙	ดีเด่น

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)	
๙๖.๐๐	๙๖.๙๙	ดีเด่น
๙๕.๐๐	๙๕.๙๙	ดีเด่น
๙๔.๐๐	๙๔.๙๙	ดีเด่น
๙๓.๐๐	๙๓.๙๙	ดีเด่น
๙๒.๐๐	๙๒.๙๙	ดีเด่น
๙๑.๐๐	๙๑.๙๙	ดีเด่น
๙๐.๐๐	๙๐.๙๙	ดีเด่น
๘๙.๐๐	๘๙.๙๙	ดีมาก
๘๘.๐๐	๘๘.๙๙	ดีมาก
๘๗.๐๐	๘๗.๙๙	ดีมาก
๘๖.๐๐	๘๖.๙๙	ดีมาก
๘๕.๐๐	๘๕.๙๙	ดีมาก
๘๔.๐๐	๘๔.๙๙	ดีมาก
๘๓.๐๐	๘๓.๙๙	ดีมาก
๘๒.๐๐	๘๒.๙๙	ดีมาก
๘๑.๐๐	๘๑.๙๙	ดีมาก
๘๐.๐๐	๘๐.๙๙	ดีมาก
๗๙.๐๐	๗๙.๙๙	ดี
๗๘.๐๐	๗๘.๙๙	ดี
๗๗.๐๐	๗๗.๙๙	ดี
๗๖.๐๐	๗๖.๙๙	ดี
๗๕.๐๐	๗๕.๙๙	ดี
๗๔.๐๐	๗๔.๙๙	ดี
๗๓.๐๐	๗๓.๙๙	ดี
๗๒.๐๐	๗๒.๙๙	ดี
๗๑.๐๐	๗๑.๙๙	ดี
๗๐.๐๐	๗๐.๙๙	ดี
๖๙.๐๐	๖๙.๙๙	พอใช้
๖๘.๐๐	๖๘.๙๙	พอใช้
๖๗.๐๐	๖๗.๙๙	พอใช้
๖๖.๐๐	๖๖.๙๙	พอใช้
๖๕.๐๐	๖๕.๙๙	พอใช้
๖๔.๐๐	๖๔.๙๙	พอใช้
๖๓.๐๐	๖๓.๙๙	พอใช้
๖๒.๐๐	๖๒.๙๙	พอใช้

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)	
๖๑.๐๐	๖๑.๙๙	พอใช้
๖๐.๐๐	๖๐.๙๙	พอใช้
๐	๕๙.๙๙	ต้องปรับปรุง

๓.๒ ฐานในการคำนวณและอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ดังนี้

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน	อัตราร้อยละ ของฐานในการคำนวณ
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)		
๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น	๔.๐๐
๙๙.๐๐	๙๙.๙๙	ดีเด่น	๓.๙๐
๙๘.๐๐	๙๘.๙๙	ดีเด่น	๓.๘๐
๙๗.๐๐	๙๗.๙๙	ดีเด่น	๓.๗๐
๙๖.๐๐	๙๖.๙๙	ดีเด่น	๓.๖๐
๙๕.๐๐	๙๕.๙๙	ดีเด่น	๓.๕๐
๙๔.๐๐	๙๔.๙๙	ดีมาก	๓.๔๐
๙๓.๐๐	๙๓.๙๙	ดีมาก	๓.๓๐
๙๒.๐๐	๙๒.๙๙	ดีมาก	๓.๒๐
๙๑.๐๐	๙๑.๙๙	ดีมาก	๓.๑๐
๙๐.๐๐	๙๐.๙๙	ดีมาก	๓.๐๐
๘๙.๐๐	๘๙.๙๙	ดีมาก	๒.๙๐
๘๘.๐๐	๘๘.๙๙	ดีมาก	๒.๘๐
๘๗.๐๐	๘๗.๙๙	ดีมาก	๒.๗๐
๘๖.๐๐	๘๖.๙๙	ดีมาก	๒.๖๐
๘๕.๐๐	๘๕.๙๙	ดีมาก	๒.๕๐
๘๔.๐๐	๘๔.๙๙	ดี	๒.๔๐
๘๓.๐๐	๘๓.๙๙	ดี	๒.๓๐
๘๒.๐๐	๘๒.๙๙	ดี	๒.๒๐
๘๑.๐๐	๘๑.๙๙	ดี	๒.๑๐
๘๐.๐๐	๘๐.๙๙	ดี	๒.๐๐

คะแนน ผลการประเมิน		ระดับ ผลการประเมิน	อัตราร้อยละ ของฐานในการคำนวณ
คะแนน (Min)	คะแนน (Max)		
๗๙.๐๐	๗๙.๙๙	ดี	๑.๙๐
๗๘.๐๐	๗๘.๙๙	ดี	๑.๘๐
๗๗.๐๐	๗๗.๙๙	ดี	๑.๗๐
๗๖.๐๐	๗๖.๙๙	ดี	๑.๖๐
๗๕.๐๐	๗๕.๙๙	ดี	๑.๕๐
๗๔.๐๐	๗๔.๙๙	พอใช้	๑.๔๐
๗๓.๐๐	๗๓.๙๙	พอใช้	๑.๓๐
๗๒.๐๐	๗๒.๙๙	พอใช้	๑.๒๐
๗๑.๐๐	๗๑.๙๙	พอใช้	๑.๑๐
๗๐.๐๐	๗๐.๙๙	พอใช้	๑.๐๐
๖๙.๐๐	๖๙.๙๙	พอใช้	๐.๙๐
๖๘.๐๐	๖๘.๙๙	พอใช้	๐.๘๐
๖๗.๐๐	๖๗.๙๙	พอใช้	๐.๗๐
๖๖.๐๐	๖๖.๙๙	พอใช้	๐.๖๐
๖๕.๐๐	๖๕.๙๙	พอใช้	๐.๕๐
๖๔.๐๐	๖๔.๙๙	ปรับปรุง	๐.๔๐
๖๓.๐๐	๖๓.๙๙	ปรับปรุง	๐.๓๐
๖๒.๐๐	๖๒.๙๙	ปรับปรุง	๐.๒๐
๖๑.๐๐	๖๑.๙๙	ปรับปรุง	๐.๑๐
๖๐.๐๐	๖๐.๙๙	ปรับปรุง	๐.๑๐
๐	๕๙.๙๙	ปรับปรุง	๐.๐๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบ การประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการ ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ (ครั้งปีหลัง) ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ข้อ ๓ ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานและบุคลากรทางการ ศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การ บริหารส่วนตำบล

๓.๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

๓.๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลคะแนนการประเมินผล การปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
(๒) ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ร้อยละ ๘๙.๙๙
(๓) ระดับดี	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ร้อยละ ๗๙.๙๙
(๔) ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ร้อยละ ๖๙.๙๙
(๕) ระดับปรับปรุง	ช่วงคะแนนประเมินร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

๓.๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน มีหลักฐาน และเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔. ในระหว่างรอบการประเมิน

ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๕. เมื่อครบรอบการประเมิน

เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของพนักงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทำใหญ่ กำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

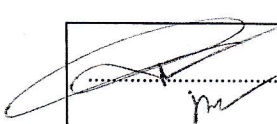
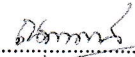
ขั้นตอนที่ ๓ ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และความเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำใหญ่

	ปลัด อบต.
.....	หัวหน้า สป.
.....	หน.ฝ่าย/งาน
	พิมพ์/ทาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ และครั้งที่ ๒ (ครั้งหลัง) ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ข้อ ๓ ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๑ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมี องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของ งาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนด ร้อยละ ๕๐)

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมิน สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่าง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ กำหนด ร้อยละ ๕๐)

๓.๑.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการ ประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

/(๒) พฤติกรรม...

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน

๓.๑.๓ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- | | |
|-----------------------|---|
| (๑) ระดับดีเด่น | ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป |
| (๒) ระดับดีมาก | ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ |
| (๓) ระดับดี | ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ |
| (๔) ระดับพอใช้ | ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ |
| (๕) ระดับต้องปรับปรุง | ช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ |

๓.๑.๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

๓.๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงาน และคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑.๑) ปริมาณผลงาน
- (๑.๒) คุณภาพของงาน
- (๑.๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๑.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมาใช้ในการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(๒.๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒.๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกันกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

(๒.๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

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

๓.๒.๒ ระดับผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้จัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- | | |
|-------------------|---|
| (๑) ระดับดีเด่น | ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึง ๑๐๐ คะแนน |
| (๒) ระดับดีมาก | ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕ คะแนน |
| (๓) ระดับดี | ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ คะแนน |
| (๔) ระดับพอใช้ | ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕ คะแนน |
| (๕) ระดับปรับปรุง | ช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ คะแนน |

๔. ในระหว่างรอบการประเมิน

ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

๕. เมื่อครบรอบการประเมิน

เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่ กำหนด

ขั้นตอนที่ ๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๓ ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

.....	ปลัด อบต.
.....	หัวหน้า สป.
.....	หน.ฝ่าย/งาน
.....	พิมพ์/ทาน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

ที่ ๗๔ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
และพนักงานจ้าง

ครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๓๐๕ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ข้อ ๔๑ วรรค ๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------|---|---------------|
| ๑. นายระพีพัฒน์ วงศ์น่านอง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ประธานกรรมการ |
| | รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๒. นางชาลิสรา บุญเสนา | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๓. นางสาวเทวี แก่นท้าว | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี | กรรมการ |
| ๔. นางสาวณฐมน คณะยอ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง และกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

ที่ ๘๐ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ข้อ ๑๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

- | | | |
|----------------------------|---|---------------|
| ๑. นายระพีพัฒน์ วงศ์น่านอง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ประธานกรรมการ |
| | รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๒. นายพงษ์ศักดิ์ พันธุ์ยาง | ผู้อำนวยการศึกษา | กรรมการ |
| | อบต.คูเมือง | |
| ๓. นางชาลิสรา บุญเสนา | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| | รักษาราชการแทนผู้อำนวยการศึกษา | |
| ๔. นางสาวณฐมน คณะยอด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่
ที่ ๘๖ /๒๕๖๕
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
ครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๒๑ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ข้อ ๓๑ วรรค ๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

- | | | | |
|-----------------|-------------|---|---------------|
| ๑. นายธนดล | โควินทะสูตร | รองนายก อบต.ท่าใหญ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายระพีพัฒน์ | วงศ์น่านอง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| | | รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๓. นางชาลิสสา | บุญเสนา | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๔. นางสาวเทวี | แก่นท้าว | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี | กรรมการ |
| ๕. นางสาวณฐมน | คณะยอด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ และพิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างที่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทน ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามประกาศกำหนด มีความเป็นธรรมและเกิดความโปร่งใส

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่

ที่ ศบ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล
ครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์
และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล
พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ข้อ ๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงาน
ครูองค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ (ครั้งแรก) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (วันที่ ๑ ตุลาคม
๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ประกอบด้วย

- | | | | |
|-----------------|-------------|---|---------------|
| ๑. นายธนดล | โควินทะสูตร | รองนายก อบต.ท่าใหญ่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายระพีพัฒน์ | วงศ์น่านอง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| | | รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | |
| ๓. นางชาลิสตา | บุญเสนา | หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| | | รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการศึกษาฯ | |
| ๔. นางสาวเทวี | แก่นท้าว | หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี | กรรมการ |
| ๕. นางสาวณฐมน | คณะยอด | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา
และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน
พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายโกสิต บุญเสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าใหญ่