



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เพื่อให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูหรือข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างและการต่อสัญญาพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อยโดยเป็นไปตามประกาศข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุขจึงประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ”

๒. ประกาศนี้ใช้บังคับในการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

๓. ประกาศนี้ใช้บังคับใช้เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปรือ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนฯ ดังนี้

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

๑. ในประกาศนี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรกหรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละสองครั้งดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

๔. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น

๕. พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน**ครั้งขึ้น**ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนครั้งขึ้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยปรือกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการศึกษาหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาบางส่วนและวันลาป่วยที่ไม่ใช้วันลาป่วยตาม (๘) (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

๖. พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นและอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดี

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

๗. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามข้อ ๕ และข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พุทธกรรมกรรมมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองคการบริหารส่วนตำบล

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองคการบริหารส่วนตำบลด้วย

๘. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ ๕(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๕ (๕) หรือ (๖) หรือ (๗) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ในครั้งปีที่แล้วมาให้ นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

๙. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกองคการบริหารส่วนตำบลพิจารณา รายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๗ ประกอบกับข้อ ๑๑ ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใด อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ ๕ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๖ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครอบ ต้าแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และจำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

๑๐. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานส่วนตำบล ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับ อนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๕ (๙)(ข) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ตามข้อ ๕(๙)(ฉ) ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้น ทั้งนี้ ให้มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วน ตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการและหัวหน้าส่วนราชการไม่ น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหาร สถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

๑๒. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุใน การไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

๑๓. ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูก ศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็น การถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูก ลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุ จากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

๑๔. ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การ เลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกองค้การ บริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด

๑๕. ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้ นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญใน วันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

๑๖. ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้ นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

๑๗. พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนดหรือเหตุจำเป็น นอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกองคํการบรหการส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น นายกองคํการบรหการส่วนตำบลนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดพร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบด้วย จึงสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๒

ในประกาศนี้

“พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานการสอน และสายงานบริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

“บุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

“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 ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด หารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

“ฐานในการคำนวณ” หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละอันดับ โดยแบ่งออกเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ในกรณีที่คำนวณตามวิธีดังกล่าวแล้ว มีผลทำให้ฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับฐานในการคำนวณระดับบนของอันดับเงินเดือนที่ต่ำกว่าซึ่งอยู่ถัดลงไป คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลอาจปรับฐานในการคำนวณระดับล่างของอันดับเงินเดือนที่สูงกว่านั้นเสียใหม่ให้สูงขึ้นได้ โดยต้องนำภาพรวมของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนทั้งระบบมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

“ช่วงเงินเดือน” หมายความว่า ช่วงของเงินเดือนระหว่างเงินเดือนขั้นต่ำถึงค่ากลางหรือระหว่างค่ากลางถึงเงินเดือนขั้นสูง แล้วแต่กรณี และช่วงเงินเดือนที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลปรับให้สอดคล้องกับฐานในการคำนวณด้วย

หมวด ๒ การเลื่อนเงินเดือน

๒. การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลให้นายกองคํการบรหการส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย รองนายกองคํการบรหการส่วนตำบล

หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการทำหน้าที่พิจารณา รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาส่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้ และให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลมาประกอบการพิจารณา

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้พิจารณาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลักตามแนวทางการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งให้พิจารณาถึงความประพฤตินในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อมูลการลา พดติกรรมการมาทำงาน และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมิได้ดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม แต่ใช้วิธีการหารเฉลี่ยเพื่อให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราร้อยละที่เท่ากันจะกระทำมิได้

๓. เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละหกของฐานในการคำนวณ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์คำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

การคำนวณเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

๔. การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยปกติให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่หลัง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

๕. การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือนที่ได้รับแต่งตั้ง

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดการเลื่อนเงินเดือน ให้คำนวณจากฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะซึ่งไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการหรือ

ความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระดับดีขึ้นไป หรือให้ขจัดการเลื่อนเงินเดือน แล้วแต่กรณี

ในกรณีพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ หากผู้นั้นได้รับแต่งตั้งตำแหน่งอื่นหรือวิทยฐานะสูงขึ้น และเงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นต่ำกว่าเงินเดือนขั้นสูงของอันดับเงินเดือนในตำแหน่งและวิทยฐานะใหม่ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษได้ โดยให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งหลังสุดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว โดยให้เลื่อนเงินเดือนวันที่ได้นับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะใหม่ นั้น

๖. ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดค่ากลางฐานในการคำนวณช่วงเงินเดือน และวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรฐานทั่วไปนี้

๗. ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนแต่ละครั้งให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะแต่ละบุคคล การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้ประกอบด้วย อัตราร้อยละที่ได้รับการเลื่อนฐานในการคำนวณ จำนวนเงินที่ได้รับการเลื่อน และเงินเดือนที่พึงได้รับเมื่อได้รับการเลื่อนตามผลการเลื่อนเงินเดือนนั้น

ในกรณีที่สิ่งไม่เลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่ส่งเลื่อนเงินเดือน

๘. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลช่วยปรักกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๙) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (๘) (ง) ให้นำเฉพาะวันทำการ

๙. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายกององค์การบริหารส่วนตำบลได้ส่งหรืออนุญาตให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือวิชาชีพ หรือเป็นคุณวุฒิขาดแคลน ทั้งนี้ ต้องเป็นคุณวุฒิที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลรับรอง และกำหนดว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนไปศึกษา ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการและมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัยแล้วแต่กรณี ต่อมาเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายจะต้องอยู่ภายในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ยื่นคำขออนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาเห็นชอบก่อนไปศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัย

(๒) ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย สำเร็จภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตและตามระยะเวลาของหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลไปศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย ได้กำหนดเอาไว้โดยไม่ได้ขอขยายระยะเวลา

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

(ก) การศึกษาระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาสะสมหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ๒.๕

(ข) การศึกษาระดับปริญญาโท มีผลการศึกษาสะสมหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ๓.๒

(ค) การศึกษาระดับปริญญาเอก มีผลการศึกษาสะสมหลักสูตรไม่ต่ำกว่า ๓.๕

(ง) การฝึกอบรม หรือวิจัย มีผลการฝึกอบรมหรือมีความก้าวหน้าในการวิจัยที่มีคุณภาพสูง แล้วแต่กรณี

(๔) มีการใช้ความรู้เกี่ยวกับหลักวิชาที่ได้ศึกษา ฝึกอบรม หรือวิจัย เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษาที่สังกัด โดยจัดทำเป็นรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษา

เสนอต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลทุกครั้งที่มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระหว่างลาตามที่คณะกรรมการกลางกำหนด

ให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหารส่วนตำบล พิจารณาผลการศึกษา ผลการฝึกอบรม หรือความก้าวหน้าในการวิจัย และรายงานเสนอแนวความคิดหรือวิธีการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้หรือคุณภาพการศึกษาดังกล่าว เป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณา หากเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อนเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษา ฝึกอบรมหรือวิจัย และกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่รอการเลื่อนเงินเดือนไว้

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหารส่วนตำบล ผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมิน

เมื่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลได้ส่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหารส่วนตำบลตามความในข้อนี้แล้ว ให้รายงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลและคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลทราบ พร้อมทั้งจัดส่งหลักฐานและเอกสารประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้อง

๑๐. การพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ให้นำช่วงการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์พิจารณา เว้นแต่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๘ (๕) และ(๖) ให้นำช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนมาเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง สับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยราชการหน่วยงานอื่นหรือได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตให้ไปปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมา ให้นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

๑๑. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ ๘ (๙) (ข) หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งนับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ หรือได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ เนื่องจากได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพิจารณาส่งเลื่อนเงินเดือนได้ครั้งละไม่เกินร้อยละสามของฐานเงินเดือนผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงาน หรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น หรือช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยให้ใช้ผลการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้ส่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกำหนด

๑๒. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

๑๓. ในกรณีที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาของค้การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการ

ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจะสั่งไม่เลื่อนเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

๑๔. ในกรณีที่มีผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือทางโทษอาญาถึงที่สุดแล้ว มีผลทำให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้

๑๕. ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นราชการ

๑๖. ในครั้งปีที่แล้วมา ถ้าพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือน แต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

๑๗. พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามข้อ ๑๑ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติราชการ กรลาหรือการมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้ แต่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานในการคำนวณของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้นั้น

พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ตามหลักเกณฑ์นี้ แต่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะราย

การเลื่อนขั้นค่าจ้าง (ลูกจ้างประจำ)

หนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท.๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ให้นำแนวทางการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ฉบับที่ ๖ ลงวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๕๙)

ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เองจงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี

๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนตามผลการประเมิน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่มีการประเมินถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท

ข้อ ๓๑ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๙ โดยพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วมาจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลาหรือทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐ ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลาบางส่วนและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)



(นายวุฒิจักร อุปฮาด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านศรีสุข

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘
 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
 เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ
 และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

๑. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น

(๑) ผลการการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน **พอใช้จนถึงระดับดีมาก** (๖๐-๙๐%)

(๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาป่วยไม่เกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ลาากิจจำนวนที่กำหนด แต่มีผลงานการปฏิบัติงานระดับดีมาก-พอใช้**อาจพิจารณาผ่อนผัน** ให้เลื่อน ๐.๕ ขั้นได้

(๓) ต้องมาปฏิบัติราชการไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ หากมาปฏิบัติราชการหลังเวลา ๐๘.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ จะถือว่าเป็นการมาสาย และถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน จะถือว่าเป็นการมาสายบ่อยครั้ง แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่ได้มอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ โดยอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การพิจารณาคำningถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งหน่วยงาน

(๔) การกลับก่อนเวลาเลิกงาน ก่อนเวลา ๑๖.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ ถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๕) การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอ จังหวัดหรือหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย ขาดการร่วมกิจกรรมเกิน ๖๐ % แต่ไม่เกิน ๘๐% ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๖) ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๒. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ขั้น

(๑) การประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ **พอใช้จนถึงระดับดีมาก** (๖๐-๙๐%)

(๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาป่วยไม่เกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ลาากิจจำนวนที่กำหนด แต่มีผลงานการปฏิบัติงานระดับดี**เด่นอาจพิจารณาผ่อนผัน** ให้เลื่อน ๑.๐ ขั้นได้

(๓) ต้องมาปฏิบัติราชการไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ หากมาปฏิบัติราชการหลังเวลา ๐๘.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ จะถือว่าเป็นการมาสาย และถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน จะถือว่าเป็นการมาสายบ่อยครั้ง แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่ได้มอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ โดยอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การพิจารณาคำningถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งหน่วยงาน

(๔) การกลับก่อนเวลาเลิกงาน ก่อนเวลา ๑๖.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ ถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๕) การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอ จังหวัดหรือหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย มาตรการร่วมกิจกรรมเกิน ๖๐ % ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๖) ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา

๑. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ไม่เกินร้อยละ ๒.๕๐

(๑) ผลการการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินระดับ **พอใช้จนถึงระดับดี** (๖๐-๘๐)

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาป่วยไม่เกิน ๒๓ วัน ทำการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ลาภิกจจำนวนที่กำหนด แต่มีผลงานการปฏิบัติงาน**ดีอาจพิจารณาผ่อนผัน** ให้เลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินร้อยละ ๒.๕ ได้

(๓) ต้องมาปฏิบัติราชการไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ หากมาปฏิบัติราชการหลังเวลา ๐๘.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ จะถือว่าเป็นการมาสาย และถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน จะถือว่าเป็นการมาสายบ่อยครั้ง แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่ได้มอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ โดยอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การพิจารณา คำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งหน่วยงาน

(๔) การกลับก่อนเวลาเลิกงาน ก่อนเวลา ๑๖.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ ถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๕) การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอ จังหวัดหรือหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย มาตรการร่วมกิจกรรมเกิน ๖๐ % แต่ไม่เกิน ๘๐% ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๖) ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๒. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ไม่เกินร้อยละ ๖.๐๐

(๑) ผลการการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ อย่างดียิ่งและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน **ระดับพอใช้จนถึงระดับดี** (๖๐-๘๐)

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาป่วยไม่เกิน ๒๓ วัน ทำการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ลาภิกจจำนวนที่กำหนด แต่มีผลงานการปฏิบัติงาน**ดีอาจพิจารณาผ่อนผัน** ให้เลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินร้อยละ ๖.๐๐ ได้

(๓) ต้องมาปฏิบัติราชการไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ หากมาปฏิบัติราชการหลังเวลา ๐๘.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ จะถือว่าเป็นการมาสาย และถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน จะถือว่าเป็นการมาสายบ่อยครั้ง แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่ได้มอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ โดยอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การพิจารณา คำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งหน่วยงาน

(๔) การกลับก่อนเวลาเลิกงาน ก่อนเวลา ๑๖.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ ถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้ว

เสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๕) การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอลำปางหรือหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย มาตรการร่วมกิจกรรมเกิน ๖๐ % แต่ไม่เกิน ๘๐% ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๖) ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

พนักงานจ้าง

๑. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ไม่เกินร้อยละ ๔

(๑) ผลการการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน **ระดับพอใช้จนถึงระดับดี (๖๕-๘๕)**

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาป่วยไม่เกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ลาเกินจำนวนที่กำหนด แต่มีผลงานการปฏิบัติงาน**ดีอาจพิจารณาผ่อนผัน** ให้เลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินร้อยละ ๔ ได้

(๓) ต้องมาปฏิบัติราชการไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ หากมาปฏิบัติราชการหลังเวลา ๐๘.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ จะถือว่าเป็นการมาสาย และถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน จะถือว่าเป็นการมาสายบ่อยครั้ง แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่ได้มอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้ โดยอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การพิจารณาคำนี้ถึงลักษณะงานและสภาพที่อื่นเป็นที่ตั้งหน่วยงาน

(๔) การกลับก่อนเวลาเลิกงาน ก่อนเวลา ๑๖.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ ถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๕) การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอลำปางหรือหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย มาตรการร่วมกิจกรรมเกิน ๖๐ % แต่ไม่เกิน ๘๐% ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๖) ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

๒. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ไม่เกินร้อยละ ๖

(๑) ผลการการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินอยู่ใน **ระดับดีมากจนถึงระดับดีเด่น (๘๕-๙๕)**

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาป่วยไม่เกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ลาเกินจำนวนที่กำหนด แต่มีผลงานการปฏิบัติงาน**ดีเด่นอาจพิจารณาผ่อนผัน** ให้เลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ได้

(๓) ต้องมาปฏิบัติราชการไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ หากมาปฏิบัติราชการหลังเวลา ๐๘.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ จะถือว่าเป็นการมาสาย และถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน จะถือว่าเป็นการมาสายบ่อยครั้ง แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่ได้มอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้ โดยอยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การพิจารณาคำนี้ถึงลักษณะงานและสภาพที่อื่นเป็นที่ตั้งหน่วยงาน

(๔) การกลับก่อนเวลาเลิกงาน ก่อนเวลา ๑๖.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ ถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๕) การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอ จังหวัดหรือหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย ขาดการร่วมกิจกรรมไม่เกิน ๖๐ % ต่อหนึ่งรอบการประเมิน แต่หากเกินเกณฑ์ที่กำหนดแต่มีผลงานที่รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ อาจพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชา

(๖) ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดขึ้น

หลักเกณฑ์ที่อาจพิจารณาให้ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน

(๑) การลาบ่อยครั้ง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ มีวันลาป่วย ลากิจ รวมกันเกิน ๒๓ วันทำการ ถือว่าลาบ่อยครั้ง อาจพิจารณาไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๒) การมาทำงานสายต่อเนื่อง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ต้องมาปฏิบัติราชการ ไม่เกิน เวลา ๐๘.๓๐ น. หากมาปฏิบัติราชการหลังเวลา ๐๘.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ จะถือว่าเป็นการมาสาย และถ้าเกิน ๑๕ ครั้ง ถือว่ามาปฏิบัติราชการสายต่อเนื่อง อาจพิจารณาให้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ และหากสายเกิน ๒๐ ครั้ง ผู้บังคับบัญชาควรรายงานนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยฐานหย่อนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๓) การกลับก่อนเวลาเลิกงาน

การกลับก่อนเวลาเลิกงาน ก่อนเวลา ๑๖.๓๐ น. โดยมีได้มีเหตุจำเป็นทางราชการ เกิน ๑๕ ครั้ง ต่อหนึ่งรอบการประเมิน อาจพิจารณาไม่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(๔) การร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

การเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านศรีสุข อำเภอจังหวัดหรือหน่วยงานตามที่ได้รับมอบหมาย ขาดการร่วมกิจกรรมเกิน ๘๐ % ต่อหนึ่งรอบการประเมิน อาจพิจารณาไม่ให้เลื่อนขั้นเงินเดือน

สรุปหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

การปฏิบัติงาน	พนักงานส่วนตำบล/ลูกจ้างประจำ		พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา		พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างทั่วไป
	เลื่อน ๑ ชั้น	เลื่อน ๐.๕ ชั้น	ไม่ได้เลื่อน	เลื่อน	ไม่ได้เลื่อน	เลื่อน ๔.๐๑-๖.๐๐%	เลื่อน ๐.๐๑-๔%	
ผลการปฏิบัติงาน	ดีเด่น	ดีมาก-พอใช้	ต้องปรับปรุง	ดี-พอใช้	ต้องปรับปรุง	ดีเด่น-ดีมาก	ดี-พอใช้	ต้องปรับปรุง
วันลา(ลาป่วย+ลากิจ)	ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ	ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ	เกิน ๒๓ วันทำการ	ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ	เกิน ๒๓ วันทำการ	ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ	ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ	เกิน ๒๓ วันทำการ
การทำงานทำงานหลัง ๐๘.๓๐ น.	ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง	ไม่เกิน ๑๕ ครั้ง	เกิน ๑๕ ครั้ง	ไม่เกิน ๑๕ ครั้ง	เกิน ๑๕ ครั้ง	ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง	ไม่เกิน ๑๕ ครั้ง	เกิน ๑๕ ครั้ง
การกลับก่อนเวลา ๑๖.๓๐ น.	ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง	ไม่เกิน ๑๕ ครั้ง	เกิน ๑๕ ครั้ง	ไม่เกิน ๑๕ ครั้ง	เกิน ๑๕ ครั้ง	ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง	ไม่เกิน ๑๕ ครั้ง	เกิน ๑๕ ครั้ง
ขาดการร่วมกิจกรรม อบต./อำเภอ/จังหวัด หรือหน่วยงานอื่นที่มีคำสั่ง (รัฐพิธี/จิตอาสา/เข้าแถว/ประชุมประจำเดือน)	ไม่เกิน ๖๐ %	๖๐ % แต่ไม่เกิน ๘๐ %	เกิน ๘๐ %	๖๐ % แต่ไม่เกิน ๘๐ %	เกิน ๘๐ %	ไม่เกิน ๖๐ %	๖๐ % แต่ไม่เกิน ๘๐ %	เกิน ๘๐ %

สรุปคะแนนผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูหรือข้าราชการและพนักงานจ้าง

การปฏิบัติงาน	ระดับดีเด่น	ระดับดีมาก	ระดับดี	ระดับพอใช้	ต้องปรับปรุง
โครงการตามแผนดำเนินงาน/ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย/ โครงการที่ได้รับมอบหมาย	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
คะแนนLPA	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
คะแนนITA	ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐	ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐	ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
การประเมินและบันทึกระบบ สารสนเทศ Info/ขั้นตอนการบริการ สาธารณะ/เมืองสิ่งแวดล้อม ยั่งยืน/	ครบถ้วนถูกต้องเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	ครบถ้วนถูกต้องเป็นปัจจุบัน ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐	ถูกต้องเป็นปัจจุบันร้อยละ ๗๐แต่ไม่ถึง๘๐	ถูกต้องเป็นปัจจุบันร้อยละ ๖๐แต่ไม่ถึง๗๐	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐