

❖ หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสมเฝ้า

เรื่อง มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและมาตรการดำเนินการทางวินัย

.....

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสมเฝ้า จึงประกาศมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและมาตรการดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ดังนี้

๑. มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑.๑ มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและเงินหรือของรางวัล และนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน ฯลฯ โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- ๑) ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- ๒) มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๓) การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- ๔) การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม
- ๕) การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลสมเฝ้า ๑๐ ประการ
 - ตรงต่อเวลา
 - รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
 - ทำงานด้วยความกระตือรือร้น

- อ่อนนุ่มถ่อมตนไม่พุดจาโอ้อวด
- สะอาดเป็นระเบียบ (5 ส.)
- ประหยัดรู้คุณค่าของเงินและสิ่งของเครื่องใช้
- พิถีพิถันใส่ใจในรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ
- ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง ระวังถึงบุญคุณคน
- แยกแยะเรื่องส่วนตัวและรับผิดชอบในหน้าที่
- ทำงานเป็นทีม

๑.๒ จัดให้มีการลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๑.๓ จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดทำกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

๒. มาตรการดำเนินการทางวินัย

๒.๑ มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัย ไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำโพธิ์ทราบ

๒.๒ มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

- ๑) การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ
 - ๒) การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด
 - ๓) การขาดเวรยามรักษาสถานที่ราชการจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๔) การทะเลาะวิวาทกันเอง
- จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางทวิตรา ทรงศาศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้า



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้า
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล,
เลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2558, และประกาศก.อบต.จ.อุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 6) ฉบับลงวันที่ 12 ตุลาคม 2559 ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, เลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนฯ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้าจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, เลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดังนี้

1. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้า เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, เลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง”
2. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน 1 ตุลาคม 2563– 30 กันยายน 2564
3. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล, เลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล, และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้า โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนฯ ดังนี้

● การเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

1. ในหลักเกณฑ์นี้

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณ

"ครึ่งปีแรก" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม

"ครึ่งปีหลัง" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

"ครึ่งปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาครึ่งปีแรก หรือครึ่งปีหลังที่ผ่านมา แล้วแต่กรณี

2. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้
 - (1) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ 1 เมษายนของปีที่ได้เลื่อน
 - (2) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อน ในวันที่ 1 ตุลาคมของปีถัดไป
4. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับหรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น
5. พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน**ครึ่งขั้น**ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้
 - (1) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ 202 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น
 - (2) ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (3) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการ**เกินกว่าสองเดือน**
 - (4) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - (5) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลา**ไม่น้อยกว่าสี่เดือน** หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลา**ไม่น้อยกว่าสี่เดือน**ก่อนถึงแก่ความตาย

(6) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการ การวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ**ไม่น้อยกว่าสี่เดือน**

(7) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ**ไม่น้อยกว่าสี่เดือน**

(8) ในครั้งปีที่แล้วมาต้อง**ไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว** โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(9) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ**หกเดือน** โดยมีวันลา**ไม่เกินยี่สิบสามวัน**แต่ไม่รวมถึงวันลาตามข้อ (6) และ (7) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตร**ไม่เกินเก้าสิบวัน**

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกัน**ไม่เกินหกสิบวันทำการ**

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไป หรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลา**ไม่เกินยี่สิบสามวัน**สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้**นับเฉพาะวันทำการ**

6. พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 5 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

7. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามข้อ 5 และข้อ 6 ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นนำผลการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ 2 มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบล

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลด้วย

8. การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานตามข้อ 5 (9) ในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 5 (5) หรือ (6) หรือ (7) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยงานอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดหรือลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 5 (9) (ข) ในครั้งปีที่แล้วมาให้ นำผลการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานของผู้ในตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

9. ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณารายงานผล จากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 7 ประกอบกับข้อ 11 ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 5 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 6 ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้น

หนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม

10. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานส่วนตำบล ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศตามข้อ 5 (9) (ข) หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ 5 (9) (ฉ) ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาส่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครั้งขึ้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

11. ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า 3 คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมี

สถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

12. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

13. ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำผิดเดียวกัน ถ้าถูกส่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะส่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

14. ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศกำหนดนี้

15. ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ 30 กันยายน ของปีที่จะพ้นจากราชการ

16. ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ 1 เมษายน หรือ 1 ตุลาคม ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

17. พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นตามข้อ 5 เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสาย ตามที่กำหนด หรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่ามิเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนำเสนอ ก.อบต.จังหวัด พร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบด้วย จึงจะส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2562 ประกาศ ณ วันที่ 3 พฤษภาคม 2562 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นไป ได้ปรับเปลี่ยนแนวทางและวิธีการการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ จากเดิมเลื่อนเงินเดือนเป็นขั้น เป็นการเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ ตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 ดังนี้

1. บัญชีเงินเดือนให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 ดังนี้

(ภาพ-ตาราง 1)

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	๒๔๗๕๐	๓๔๓๑๐	๔๑๖๒๐	๕๕๓๓๐	๖๙๐๔๐	๗๖๘๐๐
ขั้นต่ำ	๑๕๐๕๐	๑๕๕๔๐	๑๖๑๙๐	๑๙๘๖๐	๒๔๕๐๐	๒๙๙๘๐
อันดับ	ครูช่วย ผู้	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	คศ.๔	คศ.๕

2. ให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนในแต่ละอันดับตามมติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2562 ซึ่งมีมติเห็นชอบกำหนดช่วงเงินเดือนและฐานในการคำนวณ ดังนี้

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๙๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐ - ๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐ - ๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐ - ๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐ - ๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐ - ๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐ - ๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

4. เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรวงเงินงบประมาณอย่างเปนครมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารวงเงินในการโอนเงินเดือนในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4.1 ให้เลื่อนในอัตราร้อยละที่แตกต่างกันตามคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานภายในวงเงินรวมร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนรวมของข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ทั้งหมดที่มีตัวอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคมหรือ 1 กันยายน (ให้นับรวมอัตราเงินเดือนของผู้ที่ไปช่วยราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสวนราชการอื่นด้วย)

4.2 ให้เลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนในแต่ละครั้งไม่เกินร้อยละ 6 ของฐานในการคำนวณ จะใช้วิธีการหารเฉลี่ยให้แต่ละคนได้รับการเลื่อนเงินเดือนในอัตราที่เท่ากันไม่ได้ การคำนวณจำนวนเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปดเป็นสิบบาท

4.3 ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือน ให้คำนวณร้อยละที่ได้เลื่อนจาก

ฐานในการคำนวณของอันดับเงินเดือนของตำแหน่งและวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

4.4 การแบ่งกลุ่มเพื่อเลื่อนเงินเดือน ให้แบ่งข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วย, คศ.1, คศ.2 และ คศ.3

กลุ่มที่ 2 ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ ที่รับเงินเดือนอันดับ คศ.4 และ คศ.5

ทั้งนี้ ในแต่ละกลุ่มให้บริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยแยกวงเงินเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือน ออกเป็น 2 กลุ่ม และให้เลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินเดือนของกลุ่มใดมีเหลือจึงสามารถเกลี้ยไปให้กลุ่มอื่นได้ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย และครู

กลุ่มที่ 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

4.5 ให้ยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส และพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เป้นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก ประกอบกับความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวงเงินร้อยละ 3 ที่คำนวณได้ มาเป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณากำหนดอัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

หรือพนักงานครูฯ แต่ละคน

4.6 ให้องครปกครองสวนท้องถิ่นประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้
ใช้

เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไปอย่างซื่อสัตย์สุจริตพร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

5. กรณีผู้ไปช่วยราชการองครปกครองสวนท้องถิ่นอื่น หรือสวนราชการอื่น ให้องครปกครองสวนท้องถิ่นหรือสวนราชการอื่นที่ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ มาช่วยราชการแจ้งผลการปฏิบัติงานใน

วงที่ช่วยราชการไปยังองครปกครองสวนท้องถิ่นตนสังกัด เพื่อประกอบการพิจารณาและสั่งเลื่อนเงินเดือน

6. การเลื่อนเงินเดือนแต่ละรอบในแต่ละครั้งให้เลื่อนไม่เกินขั้นสูงของอันดับเงินเดือน
สำหรับ

ผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับในรอบที่ผ่านมา การออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือนรอบใหม่ให้ออกคำสั่งให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของอันดับเงินเดือนตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดก่อน แล้วจึงออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

7. การเลื่อนเงินเดือนผู้ที่ได้รับการเลื่อนหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือการรับโอนในระหว่างครึ่งของการเลื่อนเงินเดือน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้นสังกัดปัจจุบันเป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อน

หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ (ย้าย) หรือรับโอนก่อน แล้วจึงดำเนินการสั่งเลื่อนเงินเดือนโดยนำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสวนราชการเดิมมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

8. การแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือน ในนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีการแจ้งผลการเลื่อนเงินเดือนให้ข้าราชการหรือพนักงานครูฯ แต่ละคนทราบเป็นข้อมูลเฉพาะเป็นรายบุคคล

9. รายงานผลการเลื่อนเงินเดือน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานผลการดำเนินการให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัดเพื่อทราบ ภายใน 5 วันทำการนับแต่ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

กระบวนการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ในนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ทำหน้าที่ พิจารณาและรายงานผลการพิจารณาเสนอความเห็นต่อนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อประกอบการพิจารณา สั่งเลื่อนเงินเดือน จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วย 1) รองนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าสวนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ 2) หัวหน้าสวนราชการหรือผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ 3) ข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่นที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาสวนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ

คุณสมบัติของผู้ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) ในครึ่งปีที่แล้วมามีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละหกสิบ

(2) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ใดกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(4) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(5) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนจนถึงแก่ความตาย

(6) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(7) ในครึ่งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือ ปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(8) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองครปกครอง ส วนท้องถิ่นกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นที่ตั้งขององค์กร ปก ครองสวนท้องถิ่นหรือสถานศึกษา

(9) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันแต่ไม่รวมถึง วัน ลาตาม (6) หรือ (7) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวัน ลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่วาครวเดียวหรือหลายครารวมกัน ไม่ เกินหกสิบวันทำการ 4

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไป หรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเขารับการตรวจเลือกหรือเขารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตาม กฎหมาย

(ณ) ลาไปพบนพुสมรรถภาพด้านอาชีพการนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลา กิจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วย ตาม (9) (ง) ใหนับเฉพาะวันทำการ

การเลื่อนเงินเดือนผู้ที่ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือน ผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนใดตามข้อ 11 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ การลาหรือ การมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในมาตรฐานทั่วไปนี้ แต่นายกรัฐมนตรี ปกครองสวนทองถิ่นพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นพิเศษ ให้นายกองค์กรปกครอง สวนทองถิ่นเสนอ ก.จ.จ ก.ท.จ หรือ ก.อบต.จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบสั่งเลื่อนเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้ในอัตราไม่เกินร้อยละสองของฐานการคำนวณเงินเดือนของผู้นั้น

- **การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ)**

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ฉบับที่ 6 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2559)

ข้อ 29 หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า 8 เดือน (1 ตุลาคม ถึง 30 กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี
- 2) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 6 ของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ 4 ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ 1 กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 6 ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่มีการประเมินถึง 30 กันยายนของปีถัดไป

ข้อ 30 ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น 10 บาท

ข้อ 31 ในห้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ 29 โดยพนักงานจ้างซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในรอบปีที่แล้วจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการโดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(2) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(3) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(4) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(5) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ 40 ไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน 120 วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางทวิศรา ทรงศาศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุ่มเส้า

