



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอก

เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

เพื่อให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับระบบการสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๒ จึงกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนเพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอก เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๓ ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครั้งปีหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครั้งที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งที่แล้วมาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ให้เลื่อนปีละสองครั้งและเพิ่มค่าตอบแทนพนักงานจ้างปีละครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง สำหรับการปฏิบัติราชการในครั้งแรก โดยให้เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเพิ่มค่าตอบแทน สำหรับการปฏิบัติราชการในครั้งปีหลัง โดยให้เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

/ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง...

ข้อ ๕ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้างและเพิ่มค่าตอบแทน ครึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการประเมินปฏิบัติงาน แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองคํการบริหารส่วนตำบลกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน โดยนายกองคํการบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกได้กำหนดไว้ดังนี้

๑) จำนวนครั้งที่มาสาย (ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น.เป็นต้นไป) ต้องไม่เกิน ๔๕ ครั้ง

ในรอบปีที่แล้วมา ยกเว้นเหตุสุดวิสัยซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความลำบากและเสี่ยงต่ออันตรายในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ ต้องรายงานเหตุสุดวิสัยต่อนายกองคํการบริหารส่วนตำบลโดยเร็วและเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะถือว่าไม่สาย และเพื่อเป็นการควบคุมให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ลงเวลาปฏิบัติราชการในสมุดลงเวลาราชการ หากมีเหตุจำเป็น ให้ระบุงสาเหตุในสมุดลงเวลาราชการ ยกเว้นผู้ที่ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ลงเวลาในสมุดลงเวลาราชการประจำแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในกรณีมีภารกิจราชการ เช่น ประชุมสัมมนา เดินทางไปราชการ หรือลาเมื่อเสร็จสิ้นภารกิจ ให้ลงบันทึกในสมุดลงเวลาช่วงวันเวลาที่ไปปฏิบัติการกิจหรือลา (หากไม่บันทึกในสมุดลงเวลาราชการ ถือว่าขาดราชการ) กรณีพนักงานจ้างให้นำสรุบบัญชีการลงเวลาครั้งปีแรกและครั้งปีหลังรวมกันสองรอบ เพื่อใช้เป็นหลักฐานพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพิจารณาต่อสัญญาจ้างตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

- การลาให้ผู้ลาส่งใบลาให้งานการเจ้าหน้าที่ก่อนวันลาไม่น้อยกว่า ๒ วันทำการ (ยกเว้นการลาป่วย) การลาที่ไม่ส่งใบลา ถือว่าขาดราชการ

- การไม่สแกนลายนิ้วมือ การมาและการกลับหรือไม่ลงชื่อในสมุดลงเวลาราชการ ถือว่าขาดราชการ

๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๖) หรือ (๗) และวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

/ (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัว...

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างวันลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๖ พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นและอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่และผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งหนึ่งสิ่งใดซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๗ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พดติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานให้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

ข้อ ๘ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสำคัญของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ ผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้ ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุ...

(๑) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๒) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือ ปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๓) ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือ ปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

ในกรณีพนักงานส่วนตำบลผู้ใดโอน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วย ราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไป ปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ในครั้งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้น ทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๙ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพิจารณา รายงานผลจากผู้บังคับบัญชา ประกอบกับข้อพิจารณาความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนจากคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใด อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้น ครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นอยู่ในเกณฑ์ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้ เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีผลการ ปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้ เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของ ข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้ ทั้งนี้ ต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และจำนวนเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

ข้อ ๑๐ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานส่วนตำบล ซึ่งในครั้งปีที่แล้วมา ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ ให้นายก องค้การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครั้งขึ้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา มาเป็นเหตุในการไม่ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูก ศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และ เป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกส่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทาง วินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำ ความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่เกิดผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อ ๑๔ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายนของปีที่จะพ้นจากราชการ

ข้อ ๑๕ ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ให้นายกองคํการบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

ข้อ ๑๖ พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นเพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนดหรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว แต่นายกองคํการบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น นายกองคํการบริหารส่วนตำบลเสนอ ก.อบต.จังหวัดพร้อมด้วยเหตุผลเพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบด้วย จึงสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้

ข้อ ๑๗ ให้ใช้หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามประกาศนี้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕


(นายมีชัย มุ่งลา)

นายกองคํการบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ครั้งที่ ๒ (รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ข้อ ๓๙ (๓) (ก) กำหนดไว้ว่า ก่อนเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและหรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ (รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕) ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ครั้งที่ ๒ (รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (ก) การเลื่อนค่าตอบแทน (กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ)
- (ข) การเลิกจ้าง
- (ค) การต่อสัญญาจ้าง
- (ง) อื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

ข้อ ๔ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.อบต.กำหนด

/ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน...

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ พิจารณาจากปริมาณผลงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป ให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนดมาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม

ข้อ ๖ ในแต่ละรอบการประเมิน องค์กรบริหารส่วนตำบลจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง มีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

ข้อ ๗ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้พนักงานจ้างอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้สำนึก กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนึก หรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้งานการเจ้าหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลจัดเก็บต้นฉบับไว้ในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมได้

ข้อ ๘ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ เพื่อให้การปฏิบัติสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศด้วยความเรียบร้อยต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายมีชัย มุ่งลา)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ครั้งที่ ๒ (รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑(๑) กำหนดไว้ว่า ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ (รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๒ (รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ “ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)” หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ เป็นการให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

/ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน...

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากประมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต.กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.อบต.กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ ในรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ในช่วงเริ่มรอบการประเมินหรือก่อนเริ่มรอบการประเมิน ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.อบต.กำหนด

ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ในระยะการประเมินได้โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

ข้อ ๗ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ได้แก่

(๑) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนักกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง และผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักกอง

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับ ผู้รักษาราชการแทน ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานส่วนตำบลผู้ใดโอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิม ก่อนการโอน(ย้าย) เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่เพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๘ ในแต่ละรอบการประเมิน องค์การบริหารส่วนตำบลจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

/๑) ระดับดีเด่น...

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๙ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๗ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้งานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๐ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มาใช้กับพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และลูกจ้างประจำโดยอนุโลมตามประกาศนี้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ข้อ ๑๒ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ เพื่อให้การปฏิบัติสามารถดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศด้วยความเรียบร้อยต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายมีชัย มุ่งลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก
เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเงินเดือนพนักงานครู
และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก
ครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีแรก) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๒ การเงินเดือนเดือน ข้อ ๖ กำหนดไว้ว่า เพื่อประโยชน์ในการจัดสรรเงินงบประมาณอย่างเป็นธรรม ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบริหารวงเงินในการเงินเดือนในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบล การเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละคน ในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเงินเดือน และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างช้าที่สุดพร้อมกับการมีคำสั่งเงินเดือน การคำนวณเงินสำหรับการเงินเดือนถ้ามีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเป็นสิบบาท

ดังนั้นเพื่อให้การเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีหลัง) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ๆ ที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอกจึงขอประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก ครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีหลัง) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

ช่วงคะแนน		ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ระดับคะแนน	ระดับคะแนน		
๐.๐๐	๕๙.๙๙	ปรับปรุง	๐.๐๐%
๑๐.๐๐	๖๐.๙๙	พอใช้	๒.๑๐%
๑๑.๐๐	๖๑.๙๙	พอใช้	๒.๒๐%
๑๒.๐๐	๖๒.๙๙	พอใช้	๒.๓๐%
๑๓.๐๐	๖๓.๙๙	พอใช้	๒.๔๐%
๑๔.๐๐	๖๔.๙๙	พอใช้	๒.๕๐%
๑๕.๐๐	๖๕.๙๙	พอใช้	๒.๖๐%
๑๖.๐๐	๖๖.๙๙	พอใช้	๒.๗๐%
๑๗.๐๐	๖๗.๙๙	พอใช้	๒.๘๐%

ช่วงคะแนน		ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ระดับคะแนน	ระดับคะแนน		
๖๘.๐๐	๖๘.๙๙	พอใช้	๒.๙๐%
๖๙.๐๐	๖๙.๙๙	พอใช้	๓.๐๐%
๗๐.๐๐	๗๐.๙๙	ดี	๓.๑๐%
๗๑.๐๐	๗๑.๙๙	ดี	๓.๒๐%
๗๒.๐๐	๗๒.๙๙	ดี	๓.๓๐%
๗๓.๐๐	๗๓.๙๙	ดี	๓.๔๐%
๗๔.๐๐	๗๔.๙๙	ดี	๓.๕๐%
๗๕.๐๐	๗๕.๙๙	ดี	๓.๖๐%
๗๖.๐๐	๗๖.๙๙	ดี	๓.๗๐%
๗๗.๐๐	๗๗.๙๙	ดี	๓.๘๐%
๗๘.๐๐	๗๘.๙๙	ดี	๓.๙๐%
๗๙.๐๐	๗๙.๙๙	ดี	๔.๐๐%
๘๐.๐๐	๘๐.๙๙	ดีมาก	๔.๑๐%
๘๑.๐๐	๘๑.๙๙	ดีมาก	๔.๒๐%
๘๒.๐๐	๘๒.๙๙	ดีมาก	๔.๓๐%
๘๓.๐๐	๘๓.๙๙	ดีมาก	๔.๔๐%
๘๔.๐๐	๘๔.๙๙	ดีมาก	๔.๕๐%
๘๕.๐๐	๘๕.๙๙	ดีมาก	๔.๖๐%
๘๖.๐๐	๘๖.๙๙	ดีมาก	๔.๗๐%
๘๗.๐๐	๘๗.๙๙	ดีมาก	๔.๘๐%
๘๘.๐๐	๘๘.๙๙	ดีมาก	๔.๙๐%
๘๙.๐๐	๘๙.๙๙	ดีมาก	๕.๐๐%
๙๐.๐๐	๙๐.๙๙	ดีเด่น	๕.๑๐%
๙๑.๐๐	๙๑.๙๙	ดีเด่น	๕.๒๐%
๙๒.๐๐	๙๒.๙๙	ดีเด่น	๕.๓๐%
๙๓.๐๐	๙๓.๙๙	ดีเด่น	๕.๔๐%

ช่วงคะแนน		ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ระดับคะแนน	ระดับคะแนน		
๙๔.๐๐	๙๔.๙๙	ดีเด่น	๕.๕๐%
๙๕.๐๐	๙๕.๙๙	ดีเด่น	๕.๖๐%
๙๖.๐๐	๙๖.๙๙	ดีเด่น	๕.๗๐%
๙๗.๐๐	๙๗.๙๙	ดีเด่น	๕.๘๐%
๙๘.๐๐	๙๘.๙๙	ดีเด่น	๕.๙๐%
๙๙.๐๐	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น	๖.๐๐%

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายมีชัย มุ่งลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอก
เรื่อง อัตราร้อยละของฐานค่าตอบแทนผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างฉบับที่ ๓ ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี กำหนดไว้ว่า ให้พนักงานจ้างเว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

(๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดีได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

ข้อ ๓๐ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท

ดังนั้น เพื่อให้การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นไปด้วยความถูกต้อง เรียบร้อย ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอกจึงขอประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลกระเปื้องนอก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

ช่วงคะแนน		ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ระดับคะแนน	ระดับคะแนน		
๐.๐๐	๖๔.๙๙	ปรับปรุง	๐.๐๐%
๖๕.๐๐	๗๔.๙๙	พอใช้	๐.๐๐%
๗๕.๐๐	๗๕.๙๙	ดี	๐.๔๘ %
๗๖.๐๐	๗๖.๙๙	ดี	๐.๗๑ %

ช่วงคะแนน		ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
ระดับคะแนน	ระดับคะแนน		
๗๗.๐๐	๗๗.๙๙	ดี	๐.๙๔ %
๗๘.๐๐	๗๘.๙๙	ดี	๑.๑๗ %
๗๙.๐๐	๗๙.๙๙	ดี	๑.๔๐ %
๘๐.๐๐	๘๐.๙๙	ดี	๑.๖๓ %
๘๑.๐๐	๘๑.๙๙	ดี	๑.๘๖ %
๘๒.๐๐	๘๒.๙๙	ดี	๒.๐๙ %
๘๓.๐๐	๘๓.๙๙	ดี	๒.๓๒ %
๘๔.๐๐	๘๔.๙๙	ดี	๒.๕๕ %
๘๕.๐๐	๘๕.๙๙	ดีมาก	๒.๗๘ %
๘๖.๐๐	๘๖.๙๙	ดีมาก	๓.๐๑ %
๘๗.๐๐	๘๗.๙๙	ดีมาก	๓.๒๔ %
๘๘.๐๐	๘๘.๙๙	ดีมาก	๓.๔๗ %
๘๙.๐๐	๘๙.๙๙	ดีมาก	๓.๗๐ %
๙๐.๐๐	๙๐.๙๙	ดีมาก	๓.๙๓ %
๙๑.๐๐	๙๑.๙๙	ดีมาก	๔.๑๖ %
๙๒.๐๐	๙๒.๙๙	ดีมาก	๔.๓๙ %
๙๓.๐๐	๙๓.๙๙	ดีมาก	๔.๖๒ %
๙๔.๐๐	๙๔.๙๙	ดีมาก	๔.๘๕ %
๙๕.๐๐	๙๕.๙๙	ดีเด่น	๕.๐๘ %
๙๖.๐๐	๙๖.๙๙	ดีเด่น	๕.๓๑ %
๙๗.๐๐	๙๗.๙๙	ดีเด่น	๕.๕๔ %
๙๘.๐๐	๙๘.๙๙	ดีเด่น	๕.๗๗ %
๙๙.๐๐	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น	๖.๐๐ %

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายมีชัย มุ่งลา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกระเบื้องนอก