



คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
หน่วยงานที่รับผิดชอบ

: การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
: งานบริหารงานบุคคล
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มผาง

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๙
- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

หลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงาน

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยพนักงานส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติรางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี ซึ่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ปฏิบัติมาความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยสรุปหลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินงาน ดังนี้

๑. รอบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

๒. หลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๑) พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑.๑) ในครึ่งปีที่ผ่านมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น

(๑.๒) ในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๑.๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๑.๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๑.๕) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

(๑.๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาสสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๑.๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาสสำหรับผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๑.๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองคการบริหารกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๑.๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาตาม (๑.๖) หรือ (๑.๗) และวันลา ดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบียเฉพาะวันลาที่มีวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอบบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้าราชการเตรียมพล

(ช) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(ซ) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ณ) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ

(๒) พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น และอยู่ในเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

(๒.๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒.๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๒.๓) ปฏิบัติตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบาตร้าเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๒.๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๒.๕) ปฏิบัติงานตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราตร้าเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(๒.๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

(๓) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้นและหนึ่งขั้นนั้น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นต้องนำผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ (ฉบับที่ ๔) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

(๔) การพิจารณาผลการปฏิบัติงานและผลสัมฤทธิ์ของงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติราชการและการปฏิบัติงานในครั้งปีที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ ดังนี้

(๔.๑) ผู้มีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันและอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

- ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

- ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

- ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีอิทธิธ ฌ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

- ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

- ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

- ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่

- ลาพักผ่อน

- ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือการเตรียมพล

- ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

- ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลาตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

- ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

(๔.๒) ผู้มีเวลาปฏิบัติราชการ ไม่น้อยกว่าสี่เดือน ต้องอยู่ในเกณฑ์ ดังนี้

- ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย

- ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

- ในครั้งปีที่แล้วมาสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๕) ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ได้ออน เลื่อนตำแหน่ง ย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ไปช่วยราชการในหน่วยราชการอื่น ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด หรือลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ ในครั้งปีที่แล้วมาให้นำผลการปฏิบัติราชการ และการปฏิบัติงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

(๖) ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชา ประกอบกับความเห็นของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

(๗) กรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับโควตาที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีหลังพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนในคราวนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการผู้นั้นเป็นจำนวนสอบขั้นได้ ทั้งนี้ต้องอยู่ในโคตรวาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

(๘) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งปีให้แก่พนักงานส่วนตำบลซึ่งในครั้งปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ หรือลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครั้งขึ้น ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๙) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะนำเอาเหตุที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญามาเป็นเหตุในการไม่พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้นไม่ได้

(๑๐) ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลผู้ใดถูกส่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์และถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และเป็นการถูกลงโทษจากการกระทำความผิดเดียวกัน ถ้าถูกสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนมาแล้วเพราะเหตุที่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษ จะสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนซ้ำอีกครั้งหนึ่งเพราะเหตุจากการกระทำความผิดเดียวกันนั้นไม่ได้

(๑๑) ในกรณีที่ผลการพิจารณาโทษทางวินัยหรือโทษทางอาญาที่ถึงที่สุดแล้วมีผลทำให้การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลผู้นั้นเสียใหม่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้

(๑๒) ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีที่จะพ้นจากราชการ

(๑๓) ในครั้งปีที่แล้วมาถ้าพนักงานส่วนตำบลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ผู้นั้นถึงแก่ความตายก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ โดยให้มีผลในวันที่ผู้นั้นถึงแก่ความตาย

(๑๔) พนักงานส่วนตำบลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งขึ้น เพราะเหตุเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา การมาทำงานสายตามที่กำหนดหรือเหตุจำเป็นนอกจากกรณีดังกล่าว

แต่นายกองคการบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่ามิเหตุผลพิเศษที่ต้องเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลผู้นั้น ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลเสนอ ก.อบต.จังหวัดพร้อมด้วยเหตุผล เพื่อพิจารณาเป็นการเฉพาะราย ถ้า ก.อบต.จังหวัด เห็นชอบด้วยจึงจะส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้

๓. คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด ประกอบด้วย

- ประกรรมการ (พิจารณาตามความเหมาะสม)
- หัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีสถานศึกษาในสังกัดให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย
- พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

๔. โควตาและวงเงินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน

การกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล

(๑) ให้กำหนดโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

(๒) ให้กำหนดวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน ร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน

(๓) การพิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยแบ่งกลุ่มพนักงานส่วนตำบล ออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ ๑ ประกอบด้วย กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส)
- ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ)
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง)
- ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง)

กลุ่มที่ ๒ ประกอบด้วย กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ)
- ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง)
- ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง)

๕. กรณีเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ

พนักงานส่วนตำบลผู้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูงของอันดับ หรือระดับเงินเดือนสำหรับประเภทตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิมก่อน หากไม่มีอัตราเงินเดือนที่เท่าเดิม ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในขั้นใกล้เคียงที่สูงกว่า แล้วจึงเลื่อนขึ้นเงินเดือน เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง

๖. แบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ได้กำหนดแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑.) ข้อมูลทั่วไปของผู้รับการประเมิน

รายการ	คำอธิบาย
รอบการประเมิน	ระบรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป) หรือ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน)
ชื่อผู้รับการประเมิน	ชื่อ - สกุล ของผู้รับการประเมิน
ตำแหน่ง	ตำแหน่งของผู้รับการประเมิน
ตำแหน่งประเภท	ประเภทตำแหน่งของผู้รับการประเมิน (บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น วิชาการ หรือทั่วไป)
ระดับ	ระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน (ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและ อำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการ พิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ และตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส)
เลขที่ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่งของผู้รับการประเมิน
สังกัด	สังกัดของผู้รับการประเมิน

(๒.) ส่วนที่ ๑ คะแนนผลการปฏิบัติงาน

รายการ	คำอธิบาย
คะแนนผลการปฏิบัติงาน	ให้ระบุระดับคะแนนการประเมิน ได้แก่ ระดับดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ หรือต้องปรับปรุง แล้วแต่กรณี

(๓.) ส่วนที่ ๒ ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ

รายการ	คำอธิบาย
ข้อมูลการลา มาสาย และขาดราชการ	ให้ระบุจำนวนวันลาของผู้รับการประเมิน

(๔.) ส่วนที่ ๓ ข้อมูลการรักษาวินัย พฤติกรรม และอื่นๆ

รายการ	คำอธิบาย
ข้อมูลการรักษาวินัย พฤติกรรม และอื่นๆ	ให้ระบุจำนวนครั้งที่ได้รับการลงโทษทางวินัยหรืออาญาของผู้รับการประเมิน

(๕.) ส่วนที่ ๔ ความเห็นของผู้ประเมิน

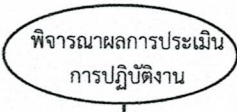
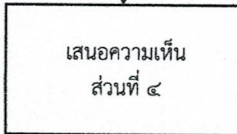
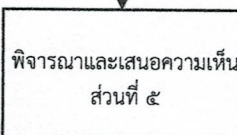
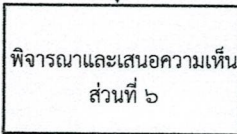
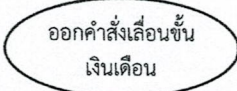
รายการ	คำอธิบาย
ความเห็นของผู้ประเมิน	ให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินและระบุเหตุผลในการเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น หรือกรณีได้รับผลการประเมินระดับดีเด่น แต่เสนอเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องโควตา หรือกรณีเสนอไม่ควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ชัดเจน กรณีเห็นควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น (มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น) กรณีเห็นควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น (มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับพอใช้ขึ้นไป) กรณีเห็นควรไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือน (มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุง) ในการประเมินครั้งที่ ๒ กรณีผู้ประเมินมีเห็นควรเลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑.๕ ขั้น ให้ระบุเหตุผลว่ามีคะแนนผลการประเมินระดับดีเด่นหรืออยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขึ้นเงินเดือน ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๑ แต่มีข้อจำกัดเรื่องโควตาและมีคะแนนผลการประเมินระดับดีเด่นหรืออยู่ในหลักเกณฑ์อีกในครั้งที่ ๒ โดยมีโควตาและวงเงินที่สามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้

ขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงาน

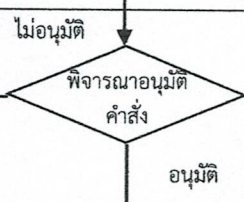
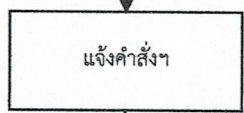
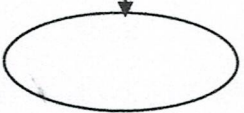
(๑) กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ขั้นตอนการทำงาน	ผังงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. เสนอขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบลผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น	<pre> graph TD A([เสนอขออนุมัติแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ]) --> B{แต่งตั้งคณะกรรมการฯ} B -- อนุมัติ --> C([แจ้งให้ผู้ได้รับการ แต่งตั้งทราบ]) B -- ไม่อนุมัติ --> A </pre>	๑ ชั่วโมง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๒. พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล	<pre> graph TD B{แต่งตั้งคณะกรรมการฯ} -- อนุมัติ --> C([แจ้งให้ผู้ได้รับการ แต่งตั้งทราบ]) B -- ไม่อนุมัติ --> A([เสนอขออนุมัติแต่งตั้ง คณะกรรมการฯ]) </pre>	๓๐ นาที	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๓. แจ้งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทราบ	<pre> graph TD C([แจ้งให้ผู้ได้รับการ แต่งตั้งทราบ]) </pre>	๑๐ นาที	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

(๒) กระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ขั้นตอนการทำงาน	ผังงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบข้อมูลการลา พุทธกรรมกรรมมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้รับการประเมิน มาพิจารณา		๑ ชั่วโมง	ผู้ประเมิน
๒. ประเมินและเสนอความเห็นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลในสังกัดบังคับบัญชาในส่วนที่ ๔ ของแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	ผู้ประเมิน
๓. พิจารณาและเสนอความเห็นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามที่ผู้ประเมินเสนอในส่วนที่ ๕ ของแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)
๔. พิจารณาและเสนอความเห็นการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามที่ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) เสนอในส่วนที่ ๖ ของแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล
๕. พิจารณาและให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลตามที่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลเสนอในส่วนที่ ๗ ของแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. นำผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล		๓๐ นาที	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

(๓) กระบวนการออกคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน

ขั้นตอนการทำงาน	ผังงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. เสนอขออนุมัติคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลต่อนายกองคการบริหาร ส่วนตำบลผ่านผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น		๑ ชั่วโมง	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๒. พิจารณาอนุมัติคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล		๑ วัน	นายกองคการบริหาร ส่วนตำบล
๓. แจ้งคำสั่งการเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ พนักงานส่วนตำบลทราบเป็นรายบุคคล		๒๐ นาที	งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด
๔. นำผลการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลไปประกอบการ พิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ต่อไป			งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด

ส่วนงานที่รับผิดชอบ/สถานที่ติดต่อ

งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มผาง อำเภอเฝ้าไร่ จังหวัดหนองคาย
เบอร์โทรศัพท์ 042-414951 โทรสาร 042-414951