๒. ปฏิบัติงานโดยมีความริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๓. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

๔. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีภาระหนักกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

๕. ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์แก่ทางราชการและสังคม

๖. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ ๑๐ **การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ ๘ ข้อ ๙** ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น **นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๕** มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ ครั้งที่ ๒ **โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้น** แล้วรายงานผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงนายก อบต.

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓

ลงชื่อ

(นายประยูร สุภาลัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

๒.การมาปฏิบัติราชการ

๒.๑การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีครั้งที่ ๑ หรือ ครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ไม่สาย ไม่ขาด หรือไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มีความเสียสละและอุทิศเวลาราชการ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ รวมทั้งประเมินเพื่อการเลื่อนระดับหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒.๒ การลงเวลามาปฏิบัติราชการ ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๑ น. เป็นต้นไป ถือว่าเป็นการลงเวลามาปฏิบัติราชการสาย

๒.๓ ในการปฏิบัติงานเพื่อติดต่อราชการนอกสถานที่และไม่สะดวกในการมาลงเวลาปฏิบัติราชการ ไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลา ๐๘.๓๐ น. (เช้า) หรือเวลา ๑๖.๓๐ น. (เย็น) นั้น ให้อยู่ในดุลยพินิจการอนุมัติของผู้บังคับบัญชาได้เดือนละไม่เกิน ๓ ครั้ง

๒.๔ การขาดการลงเวลามาปฏิบัติราชการในช่วงเวลา ๐๘.๓๐ น. (เช้า) หรือ หรือเวลา ๑๖.๓๐ น. (เย็น) ถือว่าเป็นการลงเวลาปฏิบัติราชการสาย ให้นับเป็นการมาปฏิบัติราชการสาย ๑ ครั้ง ไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลาใดของวันปฏิบัติงานนั้น

๒.๕ ถ้าขาดการลงเวลามาปฏิบัติราชการในช่วงเวลา ๐๘.๓๐ น. และเวลา ๑๖.๓๐ น. (ทั้งเช้าและเย็น) และไม่มีการลาตามระเบียบ ให้ถือว่าเป็นการขาดราชการ

๒.๖ การกำหนดจำนวนครั้งของการลา และการมาทำงานสาย สำหรับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าตอบแทนในปีงบประมาณ (ครั้งที่ ๑ ครึ่งปีแรก ๑ ต.ค. – ๓๑ มี.ค. และครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง ๑ เม.ย. – ๓๐ ก.ย.)

- ลาป่วยและลากิจส่วนตัวไม่เกิน ๑๕ ครั้ง หรือมาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างให้ไม่เกิน ๑ ขั้น
- ลาป่วยและลากิจส่วนตัวเกิน ๑๕ ครั้ง แต่ไม่เกิน ๒๓ ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน ๑๐ ครั้ง แต่ไม่เกิน ๑๕ ครั้ง พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้างให้ไม่เกิน ๐.๕ ขั้น
- ลาป่วยและลากิจส่วนตัวเกิน ๒๓ ครั้ง หรือมาทำงานสายเกิน ๑๕ ครั้ง พิจารณาไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง

๒.๗ กรณีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ผู้ใดที่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้ง หรือจำนวนวันที่กำหนดไว้ตามข้อ ๒.๖ แต่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลพิเศษที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑.๐ ขั้นหรือ ดีเด่น ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานครูผู้นั้น ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอชี้แจงเหตุผลที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงได้เป็นการเฉพาะราย

๙) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๒๓ วัน นับเฉพาะวันลากิจและลาป่วยที่ไม่ต่อเนื่องรวมกัน ไม่รวมการลาประเภทอื่น

ข้อ ๙ พนักงานที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน **๑ ขั้น** ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ตามข้อ ๘ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

๑. ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมี**ผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น คะแนน ๙๐ ขึ้นไป** และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต. กำหนดมาใช้โดยอนุโลม

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

ข้อ ๘ พนักงานที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน **๐.๕ ขั้น** ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

๑) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๕ ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น

๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน

๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๖) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา อบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องสำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสในประเทศและต่างประเทศต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน

๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ นายก อบต.กำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของหน่วยงาน

ประกาศ อบต.ชุมแสงเรื่อง การลงเวลาปฏิบัติราชการ การกำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ ดังนี้

ข้อ ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน หลักเกณฑ์กำหนดโควตาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ได้ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากมีเศษเกินครึ่งให้ปัดเป็นเต็มจำนวน ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง

ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป การเลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี ๒ ขั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และต้องคำนวณแยกกลุ่ม ระหว่างพนักงานส่วนตำบลสามัญ พนักงานครู ลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวงเงินร้อยละ ๖ ของแต่ละกลุ่ม

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร
- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.อบต.กำหนดและสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดตามที่ ก.อบต.กำหนดอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมินให้ อบต.นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลการปฏิบัติงาน มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

- ระดับดีเด่น ช่วงคะแนนประเมิน ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- ระดับดีมาก ช่วงคะแนนประเมิน ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐
- ระดับดี ช่วงคะแนนประเมิน ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐
- ระดับพอใช้ ช่วงคะแนนประเมิน ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐
- ระดับปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมิน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ประกาศ อบต.ชุมแสงเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

.....

ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ดังนี้

ข้อ ๕ การกำหนดโควต้าและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำของ อบต.ตามข้อ ๔ ดังนี้

"โควต้า" หมายความว่า ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หากคำนวณแล้วมีเศษถึงครึ่งให้ปัดเป็นจำนวนเต็ม ถ้าไม่ถึงครึ่งให้ปัดทิ้ง (ครั้งที่๑)

"วงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือน"หมายความว่าจำนวนร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนของข้าราชการหรือลูกจ้างประจำที่ครองตำแหน่งอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน (ครั้งที่ ๒)

ข้อ ๖ ให้ อบต.พิจารณาจัดสรรโควตาและวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยแบ่งกลุ่มพนักงานส่วนตำบลหรือลูกจ้างประจำ ดังนี้

๖.๑ พนักงานส่วนตำบลสามัญ แยกออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ ๑ ได้แก่ประเภททั่วไป (ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และระดับอาวุโส) ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ ชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้นและกลาง)

- กลุ่มที่ ๒ ได้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ(ระดับเชี่ยวชาญ) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง)

๖.๓ ลูกจ้างประจำทุกตำแหน่งจัดให้อยู่กลุ่มเดียวกัน

ประกาศ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ดังนี้

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ ฯ การบริหารงานบุคคลอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงและขอคำปรึกษาด้วย