

ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๕



ถึง สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ ทุกอำเภอ และสำนักงานเทศบาลเมืองสุรินทร์

ตามที่สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ได้แจ้งชักชวนแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ว่าเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเรียบร้อยแล้ว ให้รายงานคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาตรวจสอบ หากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้หักทวงและแก้ไขโดยเร็ว รายละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง และเป็นแนวทางเดียวกัน จึงขอโดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง รายงานการส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน พร้อมสำเนาคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน และสำเนาบัตรประวัติ และการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องให้สำนักงาน ก.ท.จ. และ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ภายใน ๓ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถค้นหาได้จากเว็บไซต์ <http://www.surinlocal.go.th> หัวข้อ “หนังสือราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์”



กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐ - ๔๔๗๑ - ๓๗๑๘ / โทรสาร ๐ - ๔๔๗๑ - ๓๕๙๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ noppakanph@dla.go.th

แนวทางปฏิบัติการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดสุรินทร์ ที่ สร ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๕ ลงวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๘)

๑. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องประเมินในรูปแบบคณะกรรมการภายใต้หลักเปิดเผย โปร่งใส ประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการ ๒ คณะ ประกอบด้วย

๑.๑ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการ
ปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ ข้อ ๓๓๕ วรรคแรก และ
ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ข้อ ๓๐๔ วรรคแรก) มีหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการของพนักงานและลูกจ้างในส่วนราชการ เพื่อความเป็นมาตรฐานและความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจ
ของผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๒ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/เลื่อนขั้นค่าจ้าง (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์
ข้อ ๒๔๒ วรรคแรก และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ข้อ ๒๑๗) มีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติพนักงานที่
ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ตรวจสอบ รวบรวมเอกสาร หลักฐาน
และกลั่นกรองข้อมูลของผู้เสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกตำแหน่งต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. ให้นำระบบเปิดมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนัก
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม ๒๕๔๐ กำหนดให้ส่วนราชการนำหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติในระบบ
เปิดตามข้อเสนอของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการ ตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๔๐ เป็นต้นไป (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ ข้อ ๓๓๔ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ข้อ ๓๐๓
ประกอบคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด ที่ อ.๑๐๓/๒๕๕๑) ดังนี้

๒.๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศหลักเกณฑ์และ
วิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี รวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควรกำหนดให้ข้าราชการ
ทราบทั่วกันก่อนประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน แจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน

๒.๓ ให้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินแต่ละครั้งในระดับดีและดีเด่น ให้พนักงานทราบ
ทั่วกันทุกครั้งที่มีการประเมิน

๒.๔ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินชี้แจงให้
ความเห็นขอหรือคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมิน และผลการประเมินดังกล่าว ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน
โดยเฉพาะผู้ที่ไม่อยู่ในข่ายเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีสิทธิพบผู้บังคับบัญชาทันทีที่ทราบผลการประเมิน

/๓. การคำนวณ...



๓. การคำนวณโควตา และวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

๓.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) ให้มีโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้าง ณ วันที่ ๑ มีนาคม

๓.๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำวงเงินที่ใช้เลื่อนไปแล้วครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๑ เมษายน มาหักออก โดยจำนวนผู้ได้เลื่อน ๒ ขั้นทั้งปี ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑ มีนาคมด้วย

๓.๓ ให้แบ่งกลุ่มข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อพิจารณาจัดสรรโควตาสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็น ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มระดับ ๑ - ๘ และกลุ่มระดับ ๙ - ๑๑ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๑/ว ๓๔๖ ลงวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๖)

๔. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น (กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน เพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้)

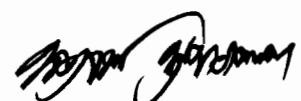
การนำผลการปฏิบัติงานที่ผ่านพ้นไปในรอบก่อนมาประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปัจจุบัน เป็นการประเมินที่ไม่ถูกต้องเนื่องจากไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ให้ใช้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละรอบมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในครั้งนั้น ๆ (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ ข้อ ๓๓๑ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ข้อ ๓๐๐ ประกอบคำพิพากษาศาลปกครองหมายเลขแดงที่ อ. ๔๐๙/๒๕๕๒ คดีหมายเลขดำที่ อ. ๑๙/๒๕๕๐)

๕. พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา ถ้ามีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ก็ให้ส่งเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการผู้นั้น โดยไม่ต้องรอการเลื่อนเงินเดือน (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๖/ว ๒ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔)

๖. พนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุเข้ารับราชการทั้งกรณีบรรจุใหม่ และบรรจุกลับเข้ารับราชการ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการในรอบครั้งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน กล่าวคือ ถ้าจะอยู่ในเกณฑ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม จะต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการภายในวันที่ ๑ ธันวาคม หรือวันที่ ๑ มิถุนายน แล้วแต่กรณี (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๙๐ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๐)

๗. ระยะเวลาการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างและเงินตอบแทนพิเศษ ให้ออกคำสั่งภายใน ๑๕ วันนับตั้งแต่วงรอบ (๑ - ๑๕ เมษายน/ตุลาคม ไม่ควรออกคำสั่งก่อน ๑ เมษายน/ตุลาคม)

/ส. กรณี...



๘. กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่โอน หรือย้าย หากคำสั่งมีผลหลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการเดิมก่อนการโอน (ย้าย) เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานผู้นั้น โดยนำอัตราเงินเดือนของพนักงานดังกล่าวไปคำนวณรวมเป็นวงเงินการเลื่อนเงินเดือนและบริหารวงเงินการเลื่อนเงินเดือนในส่วนราชการเดิม เป็นผู้พิจารณาการเลื่อนเงินเดือน เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ให้ส่งผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนดังกล่าว ไปยังส่วนราชการแห่งใหม่ของพนักงานผู้นั้น เป็นผู้ออกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน (ควรแยกเป็นคำสั่งเฉพาะจากพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่เดิม เนื่องจากใช้วงเงินคนละส่วนกัน) (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๓๑ ลงวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๔๘)

๙. กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่โอน (ย้าย) หากคำสั่งมีผลก่อนหรือในวันที่ ๑ มีนาคม หรือวันที่ ๑ กันยายน เงินเดือนของพนักงานดังกล่าวจะถูกใช้เป็นฐานในการคำนวณวงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของพนักงานในส่วนราชการที่ไปดำรงตำแหน่งใหม่ ในรอบการประเมินนั้น ๆ

๑๐. กรณีพนักงานที่มีการโอน (ย้าย) หลังวันที่ ๑ เมษายน การคำนวณวงเงินร้อยละ ๖ ที่จะใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ให้คำนวณจากฐานอัตราเงินเดือนของพนักงานที่ครองตำแหน่งอยู่จริง ณ วันที่ ๑ ก.ย. โดยนำวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) เฉพาะวงเงินของพนักงานที่ครองตำแหน่งอยู่จริง ณ วันที่ ๑ กันยายน มาหักออกจากวงเงินร้อยละ ๖ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๕ ลงวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙)

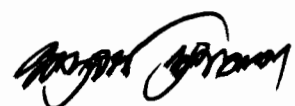
๑๑. กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนท้องถิ่น หรือรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่น ให้พิจารณาไม่ได้รับโอนตรงกับวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ทั้งนี้ เพื่อมิให้เกิดปัญหาเรื่องวงเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีความจำเป็นต้องกำหนดวันรับโอนในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ให้คำนึงถึงวงเงินในการเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่พนักงานด้วย

ในการบริหารวงเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานดังกล่าวในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ให้ใช้วงเงินสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของส่วนราชการที่พนักงานผู้นั้นสังกัดอยู่ ในวันที่ ๑ ตุลาคม (หนังสือสำนักงาน ก.ท. ที่ มท ๐๓๑๓.๓/ว ๖๓๘ ลงวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๔๕)

๑๒. กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่ง (เงินเดือนเต็มขั้น) และได้รับการพิจารณาเงินตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒ (๐.๕ ขั้น) หรือร้อยละ ๔ (๑ ขั้น) เงินค่าตอบแทนพิเศษต้องอยู่ในวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนพนักงานหรือลูกจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน แต่ไม่ต้องนำยอดเงินค่าตอบแทนพิเศษที่ใช้ไปแล้วในครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) มาหักออกจากวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างร้อยละ ๖

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษร้อยละ ๔ จะต้องอยู่ในโควตาร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ณ วันที่ ๑ มีนาคม ด้วย (นส.สนง.ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต.ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๕๕ ลว. ๒ ต.ค. ๕๐)

/๑๓. พนักงาน...



๑๓. พนักงานส่วนท้องถิ่นรายได้ได้รับการเลื่อนเงินเดือน ณ วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ไปแล้ว หากต่อมาภายหลังได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ โดยมีผลย้อนหลังไปก่อนหรือในวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ซึ่งทำให้ “ฐานเงินเดือน” ที่ใช้ในการเลื่อนของพนักงานผู้นั้นเปลี่ยนไป กรณีนี้ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน แก้อำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนของพนักงานผู้นั้นตามคำสั่งเดิมที่ได้รับเลื่อน ตามบัญชีเทียบขั้นเงินเดือนและอันดับเงินเดือนที่พนักงานจะได้รับเมื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยไม่นำไปพิจารณาเกี่ยวกับวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ หมวด ๙ ว่าด้วยการเลื่อนระดับ และตามนัยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๔๔)

๑๔. พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ครั้งขึ้นเนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเสนอ ก.จังหวัด เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะรายได้

ทั้งนี้ ในรอบครึ่งปีงบประมาณ เจ้าหน้าที่จะต้องตรวจสอบวันลา ว่ามีการลาประเภทต่างๆ เกิน ๒๓ วันทำการหรือไม่ หากเกิน ๒๓ วันทำการ ถ้าเข้าช้อยกเว้นแล้วก็สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ ส่วนการลากิจต่อเนื่องจากการลาคดเพื่อเลี้ยงดูบุตรนั้น ถือว่าเป็นลากิจอย่างหนึ่ง ถ้าหากรวมกันแล้วเกินจำนวน ๒๓ วันทำการก็ไม่มีสิทธิเลื่อนเงินเดือน (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ ข้อ ๒๔๑ และประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ข้อ ๒๑๖)

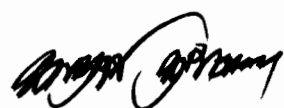
๑๕. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู อนุโลมใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งกลุ่มเพื่อพิจารณาจัดสรรโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้ (หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๑๒๐ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๔๘)

กลุ่มที่ ๑ ตำแหน่งที่รับเงินเดือนในอันดับครูผู้ช่วย อันดับ คศ.๑ คศ. ๒ และ คศ.๓ เทียบเท่ากับกลุ่มพนักงาน ระดับ ๑ - ๘

กลุ่มที่ ๒ ตำแหน่งที่รับเงินเดือนในอันดับ คศ.๔ และอันดับ คศ.๕ เทียบเท่ากับกลุ่มพนักงาน ระดับ ๙ - ๑๑

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด ให้พิจารณาเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัด โดยให้โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง แต่งตั้งคณะกรรมการระดับสถานศึกษาพิจารณา (ผลการปฏิบัติงาน ประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และข้อควรพิจารณาอื่นของผู้นั้น และรายงานผลการพิจารณาต่อผู้บังคับบัญชา) แล้วจัดทำเอกสารบัญชีรายละเอียด ความเห็นและเสนอการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นและให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ตามความเห็นของคณะกรรมการ (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ ข้อ ๒๔๒ โดย อบต.อนุโลมใช้ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ข้อ ๑๔ ตรี)

/การพิจารณา...



การพิจารณาจัดสรรโควตาการเลื่อนชั้นเงินเดือนร้อยละ ๑๕ ให้พิจารณารวมกัน (โรงเรียน (ครู, ครูผู้ช่วย)) + ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ครู, ครูผู้ดูแลเด็ก)) มีให้แยกโควตาการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน

เกณฑ์การตัดสิน

ระดับดีเด่น หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง ๙๐ - ๑๐๐% อยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน ๑ ขั้นได้

ระดับเป็นที่ยอมรับได้ หมายถึง ผลการประเมินเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน ผลคะแนนจะอยู่ระหว่าง ๖๐ - ๘๙ % อยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือนครึ่งขั้นได้

ระดับต้องปรับปรุง หมายถึง ผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจผลคะแนนต่ำกว่า ๖๐ % อยู่ในระดับที่ไม่สมควรเลื่อนชั้นเงินเดือน

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใด ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน และเมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ไม่แจ้งผลการประเมินให้ผู้ใดบังคับบัญชาที่ถูกประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมินการเลื่อนชั้นเงินเดือนดังกล่าว อาจไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๖. หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ ๐๒๐๖.๕/๔๘๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๑ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา “กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จ และผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สำหรับการประเมินประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณ โดยส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้กำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลในการอนุโลมใช้มาตรฐาน หลักเกณฑ์ ระเบียบและหนังสือสั่งการที่ใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ส.ค. ๒๕๕๒ และ อบต.อนุโลมใช้ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ข้อ ๑๔ ตริ)

สำหรับพนักงานครูตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก และครู สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนครูผู้ดูแลเด็กและครู (บัญชี จ.๑๘) คู่มือการเบิกจ่ายเงินเดือนให้เป็นปัจจุบันและเป็นหลักฐานในการตรวจสอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

/๑๗. การประเมิน...



๑๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ภายใต้หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) สัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ดังนี้

- ๑.๑) ปริมาณผลงาน
- ๑.๒) คุณภาพผลงาน
- ๑.๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- ๑.๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔	คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔	คะแนน
ปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดแล้ว ให้จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน เสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส ความโปร่งใส และความเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคลต่อไป ทั้งนี้ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน แจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานจ้างดังกล่าว เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี อาทิ การเลื่อนค่าตอบแทน, การให้รางวัลประจำปี, การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน, การให้ออกจากราชการ, การต่อสัญญาจ้าง การให้รางวัลลงใจและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ ข้อ ๔๕๑/๓๖ ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ข้อ ๔๑๗/๓๖)

/๑๘. กรณี...



๑๘. กรณีที่ต้องคัดกรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประเมินผลการปฏิบัติ ความเห็นคณะกรรมการพิจารณาร่างกฎหมายกระทรวงมหาดไทย คณะที่ ๑ ในการประชุมครั้งที่ ๒๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๗

“กรณีที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของตนเองในระหว่างนั้น ย่อมเป็นการพิจารณาทางปกครองเพื่อออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนซึ่งเป็นคำสั่งทางปกครองโดยบุคคลคนเดียวกัน ถือว่าเป็นคู่กรณีตามมาตรา ๑๓ (๑) แห่ง พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ อันเป็นลักษณะต้องห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นทำการพิจารณาทางปกครองในเรื่องนั้น จึงเป็นกรณีที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องปฏิบัติตามมาตรา ๑๔ วรรคหนึ่ง แห่ง พ.ร.บ.ฉบับเดียวกัน กล่าวคือ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในระหว่างที่ไม่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเนื่องจากครบวาระการดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องหยุดการพิจารณาเรื่องนี้ไว้ก่อน และแจ้งให้นายอำเภอซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ในฐานะผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งตามมาตรา ๒๐ แห่ง พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ เพื่อที่ผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้ประเมินและมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในกรณีนี้ต่อไปตามมาตรา ๑๔ แห่ง พ.ร.บ.ฉบับดังกล่าว”

๑๙. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละครั้งและในแต่ละปีงบประมาณ ผู้มีอำนาจจะต้องยึดถือและปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ อย่างเคร่งครัดและถูกต้องครบถ้วนทุกขั้นตอน โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ และการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการพิจารณา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง และส่งเสริมให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้พัฒนาตนเองและมีความซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย ความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ

๒๐. เมื่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแล้ว ให้จัดส่งสำเนาคำสั่ง ประกาศ และการเปลี่ยนแปลงทะเบียนประวัติของพนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และการปฏิบัติกรอื่นไปยังสำนักงาน ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ภายใน ๓ วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง (ประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ ข้อ ๓๘๕ และข้อ ๓๘๖/ประกาศ ก.อบต.จังหวัดสุรินทร์ ข้อ ๓๕๒ และข้อ ๓๕๓)

.....

